

## **DOPAD PANDEMICKEJ SITUÁCIE NA SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU**

### **IMPACT OF THE PANDEMIC SITUATION ON THE TERMINATION OF THE EMPLOYMENT**

**Zlatica Poláček Tureková<sup>1</sup>**

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.165-173>

#### **Abstrakt**

*Súčasná situácia súvisiaca s COVID - 19 ovplyvnila nielen ekonomiku našej krajiny ale aj samotné podnikateľské prostredie a s tým súvisiace aj právne postavenie zamestnávateľa aj zamestnancov, ktorým hrozí skončenie pracovného pomeru z dôvodu negatívnych ekonomických dopadov. Na túto situáciu zákonodarca zareagoval novelami k aktuálne platnému Zákonníku práce ako aj novelizáciou iných právnych predpisov priamo nadväzujúcich na túto pracovnoprávnu problematiku.*

#### **Kľúčové slová**

COVID - 19, skončenie pracovného pomeru, pracovné právo

#### **Abstract**

*The actual situation related to COVID - 19 has affected not only the economy of our country but also the business environment itself and the related legal status of employers and employees who are at risk of termination of employment due to negative economic effects. The legislator responded to this situation with amendments to the currently valid Labor Code as well as by amending other legal regulations directly related to this labor law issue.*

#### **Keywords**

COVID - 19, the termination of the employment, labor law

## **ÚVOD**

Pandemická situácia v súvislosti s ochorením COVID – 19 sa prejavila aj v Slovenskej republike na jar 2020 a ovplyvnila nielen samotné zdravie ľudí, ale hlavne celý chod ekonomiky. Tento sociálno-demografický faktor sa prejavil nielen ale aj v pracovnoprávnej

---

<sup>1</sup> JUDr. Zlatica Poláček Tureková, PhD., Katedra občianskeho práva a pracovného práva, Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, e-mail: zlatica.polacekturekova@umb.sk

problematike. Toto ochorenie COVID – 19 zasiahlo všetky krajiny na celom svete. Zamestnávateľia a aj zamestnanci museli zmeniť pracovné postupy, pracovný čas, v súvislosti s preventívnymi opatreniami, ktoré schvaľovala a nariadila vláda každej krajiny na obmedzenie ďalšieho šírenia tohto ochorenia. Ďalej zamestnávateľia zaviedli vo väčšine prípadov prácu z domu tzv. domácku prácu alebo teleprácu ako aj ďalšie ekonomické opatrenia, ktoré by stabilizovali daný podnik bez prepúšťania zamestnancov. V čase pandémie v súvislosti s COVID-19 bola prijatá novela Zákonníka práce a to zákonom č. 66/2020 Z. z., účinným od 04. 04. 2020 bez spätného pôsobenia, ktorý reflektoval na vzniknutú situáciu a na povinnosť zamestnávateľa zmeniť výkon práce, a to v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní z dôvodu predchádzania vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu. Pre tieto prípady bol zamestnávateľ *oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca*, ak to dohodnutý druh práce umožňoval a zároveň zamestnanec mal právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, pričom na strane zamestnávateľa neboli vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňovali výkon práce z domácnosti. Táto novela reflektovala na stav v roku 2020 a následne platila a platí aj pre rok 2021, pričom v náväznosti na vzniknutú situáciu, ktorá do dnešného dňa pretrváva bol prijatý nový zákon č. 76/2021 Z. z., ktorý novelizoval Zákonník práce aj v časti skončenia pracovného pomeru, t.z. doplnil Zákonník práce o ďalší dôvod výpovede, ktorým je vek 65 rokov a odchod do dôchodku, ktorý bude v účinnosti od 01.01.2022. V zmysle slovenskej legislatívy s poukazom na pracovnoprávnu problematiku boli prijaté zákony a novely k doterajším zákonom, ktoré upravili priamo pracovnú problematiku ale aj sociálnu oblasť má sa na mysli úprava zákonmi sociálneho poistenia. Pričom stále platí, že samotné skončenie pracovného pomeru ku ktorému zamestnávateľia v súčasnosti pristupujú, musí byť aj v čase vyhlásenia núdzového stavu zákonné a právne relevantné.

***Skončenie pracovného pomeru s poukazom na pandemickú situáciu z dôvodu ochorenia COVID-19***

Súčasný legislatívny rámec úpravy skončenia pracovného pomeru tvoria najmä tieto právne predpisy: zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov spolu s Nariadením Európskej únie GDPR (General Data Protection Regulation GDPR) 2016/679 z 26. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), ktoré platí v právnom poriadku priamo a má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky, ako aj ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov, zákon č. 179/2011 Z.z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov a ďalšie na to nadväzujúce právne normy ako aj zákony v rámci sociálneho poistenia. Práve ústavný zákon č. 227/2002 Z.z. zaviedol núdzový stav v Slovenskej republike a to prijatím a vyhlásením vládneho uznesenia č.116/2020 od 16.03.2020 na dobu 90 dní a následne jeho predlžovaním ďalšími vládnymi uzneseniami.

V samotnom ustanovení § 59 ods.1 a ods.2 Zákonníka práce sú taxatívne upravené spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktorý *možno skončiť na základe právneho úkonu*, a to dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe. Pracovný pomer sa skončí aj na základe právnej udalosti, ktorou môže byť uplynutie času, na ktorý bol dohodnutý alebo smrťou zamestnanca, alebo na základe úradného rozhodnutia (napríklad pracovný pomer cudzincov alebo osôb bez štátnej príslušnosti) alebo na základe zákona (napríklad pracovný pomer učiteľov vysokých škôl podľa príslušného zákona o vysokých školách).<sup>2</sup>

Veľa zamestnávateľov sa po vyhlásení núdzového stavu a obmedzeniami prijatými v podobe zákazu pohybu a pobytu ako aj zavedením lockdownu dostalo do ekonomicky nerentabilnej situácie. Práve ochorenie COVID-19 spôsobenej vírusom SARS – CoV-2 spôsobilo fakt, že zamestnávatelia začali znižovať stav zamestnancov s odôvodnením vo väčšine prípadov z dôvodu ich nadbytočnosti. Pri prvom vyhlásení núdzového stavu ako aj

---

<sup>2</sup> Barancová H. 2015. *Zákonník práce (komentár)*.C.H.Beck 2015. s.274

zákazu využitia práva na štrajk s poukazom na vydané opatrenia Úradom verejného zdravotníctva SR zamestnávateľa neboli právne uzročení s nezákonným prepúšťaním a preto využívali formu skončenia pracovného pomeru v podobe dohody v súlade s ustanovením § 60 Zákonníka práce spolu s dohodou o odstupnom (ak zamestnancovi vznikol v danom pracovnom pomere naň právny nárok.) Práve zamestnávateľa využitím dohody o skončení pracovného pomeru sa chceli vyhnúť tzv. neplatnosti skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Zavedením núdzového stavu sa zaviedla v rámci zákonov o sociálnom poistení aj tzv. pandemická OČR resp. aplikovanie „lex – korona“, v prípade, že je zamestnanec v karanténe alebo izolácii, alebo ju absoluuje spolu s osobou, ktorej poskytuje starostlivosť počas mimoriadnej situácie, núdzového či výnimočného stavu. Takýto zamestnanec je v zmysle aktuálneho Zákonníka práce považovaný za zamestnanca, ktorý je uznaný ako dočasne práceneschopného. Aj zamestnanec, ktorý je na OČR, bude vzhľadom na svoj status dočasne práceneschopnej osoby požívať ochranu podľa Zákonníka práce, ktorá mu mimo mimoriadnej situácie či núdzového stavu neprináleží. Okrajovo k tejto problematike je potrebné uviesť, že táto pandemická OČR sa v zmysle platného Zákonníka práce považuje za prekážku v práci na strane zamestnanca, ktorá obmedzuje zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď, lebo je v tzv. ochrannej dobe. Ochranná doba je doba, v rámci ktorej platí zo strany zamestnávateľa zákaz výpovede. Za ochrannú dobu treba považovať obdobie, v ktorom zamestnávateľ nesmie uplatniť výpoveď voči zamestnancovi, aj keď došlo k naplneniu niektorej zo skutkových podstát výpovedných dôvodov. Zamestnávateľ je povinný takúto prekážku akceptovať a neprítomnosť zamestnanca ospravedlniť. Na druhej strane prekážka na strane zamestnávateľa je taká prekážka, ktorá nedovoľuje zamestnancovi prítomnosť na pracovisku a to z dôvodu zatvorenia prevádzok na základe rozhodnutia Úradu verejného zdravotníctva SR.

Čo sa týka skončenia pracovného pomeru z dôvodu pretrvávajúcej pandemickej situácie, tak vždy to musí byť v súlade so zákonom a len zo zákonných dôvodov. V praxi sa jedná hlavne o skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Samotné hromadné prepúšťanie je samostatná kapitola a to z dôvodu, že zamestnávateľ tu má navyše ďalšie osobitné povinnosti voči zástupcom zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia, tak priamo voči dotknutým zamestnancom, ako aj voči úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode je sídlo zamestnávateľa. Nesplnenie týchto povinností môže mať za následok vznik ďalšieho nároku zamestnanca na

náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku. V dnešnej dobe sa odporúča konkrétne prípady skončenia pracovného pomeru prekonzultovať aj s inšpektorátom práce a to z dôvodu, že veľa zamestnancov, keďže nemá dostatok finančných prostriedkov na právne zastupovanie pri možnom neplatnom skončení pracovného pomeru sa obracajú práve na inšpektoráty práce ako na verejný orgán. Práve Národný inšpektorát práce upozorňuje v danej súvislosti zamestnávateľov, aby pri svojom rozhodovaní o znížení počtu zamestnancov brali na zreteľ aj prípadný dopad zákonnej úpravy ustanovenia § 61 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, t. j. pre nadbytočnosť, nesmie počas dvoch mesiacov znovu vytvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca. Uvedené môže byť prekážkou nábehu činnosti zamestnávateľa, ak preventívne nariadenia súvisiace so šírením ochorenia COVID-19 budú zrušené a výpadok pracovnej sily bude potrebné vo veľmi krátkom čase nahradiť. Čo sa týka skončenia pracovného pomeru výpoveďou, tak zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď z dôvodu, ak sa zrušuje zamestnávateľ alebo jeho časť, alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.<sup>3</sup>

Ustanovenie § 62 Zákonníka práce ustanovuje obdobie nasledujúce po doručení výpovede, tzv. výpovednú dobu, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Výpovedná doba môže trvať najmenej od jedného do troch mesiacov v závislosti od toho, ako dlho trval pracovný pomer zamestnanca. Zároveň Zákonník práce ustanovuje aj právny nárok na odstupné prípadne pri prvom skončení pracovného pomeru aj na odchodné. Čo sa týka skončenia pracovného pomeru dohodou, tak v súlade s § 60 Zákonníka práce uzatvárajú zamestnanec a zamestnávateľ písomne a to s poukazom na dvojstranný právny úkon, pri ktorom sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú na skončení pracovného pomeru, na podmienkach skončenia a na dni, kedy sa pracovný pomer skončí. Ak sa pracovný pomer končí dohodou z dôvodov na strane zamestnávateľa, dôvody skončenia pracovného pomeru musia byť uvedené v dohode. Iba tak si dokáže zamestnanec účinne

---

<sup>3</sup><https://www.ip.gov.sk/koronavirus-skoncenie-pracovneho-pomeru/>

uplatňovať svoj nárok na odstupné. Zamestnanec má právo odmietnuť podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru, s ktorou nesúhlasí.<sup>4</sup>

Samotný dopad pandemickej situácie na skončenie pracovného pomeru mal pre určitú osobitnú kategóriu zamestnancov negatívny dopad. A to nielen pre zamestnancov, ktorí začali vykonávať v súlade s § 52 Zákonníka práce tzv. domácku prácu alebo teleprácu ale najmä pre tzv. zdravotníckych zamestnancov. Za teleprácu sa považuje práca, ktorá sa vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému presunu dát na diaľku. Zamestnávateľ musel v takýchto prípadoch znova vynaložiť finančné prostriedky pre svojich zamestnancov, aby mohli pracovať z domu a mali potrebné údaje k dispozícii. Pričom za domácku prácu alebo teleprácu sa nepovažuje práca, ktorú zamestnanec vykonáva príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca za predpokladu, že druh práce, ktorý zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy, to umožňuje. Čo sa týka osobitnej kategórie zamestnancov a to so zameraním sa na zdravotníckych zamestnancov, ktorí boli „v prvej línii v boji s ochorením COVID-19“ tak samotný zákon č. 179/2011 Z.z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov upravuje ich pracovnú povinnosť ako aj samotné skončenie pracovného pomeru. Hospodárskou mobilizáciou sa vytvárajú predpoklady na zabezpečenie zdrojov, ktorými sú životne dôležité tovary a služby nevyhnutné na prežitie obyvateľstva a potreby nevyhnutné na zabezpečenie činnosti ústredných orgánov, ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, záchranných zložiek, orgánov krízového riadenia, informačných a spravodajských služieb, ako aj subjektov hospodárskej mobilizácie. Na vykonávaní opatrení hospodárskej mobilizácie sa podľa tohto zákona podieľajú aj ústredné orgány, podnikatelia a iné právnické osoby, ktoré nie sú určené ako subjekty hospodárskej mobilizácie, a fyzické osoby.<sup>5</sup>

Samotný zákon hovorí o tzv. pracovnej povinnosti, ktorou je povinnosť zamestnanca zotrvať v zamestnaní a vykonávať prácu aj na inom ako dohodnutom mieste výkonu práce a dohodnutom druhu práce, ak zamestnávateľom je subjekt hospodárskej mobilizácie a ak dotknuté pracovné miesto je pracovným miestom v organizačnej štruktúre subjektu hospodárskej mobilizácie v období krízovej situácie ako aj povinnosť fyzickej osoby plniť úlohy nevyhnutné na zvládnutie opatrení hospodárskej mobilizácie v období krízovej

<sup>4</sup><https://www.ip.gov.sk/koronavirus-skoncenie-pracovneho-pomeru/>

<sup>5</sup> <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/179/20210515>

situácie. Pre uloženie pracovnej povinnosti rozlišujeme teda dva okruhy osôb – zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie a individuálne fyzické osoby. Subjektmi hospodárskej mobilizácie sú v zmysle vyššie uvedeného zákona ústredné orgány určené vládou SR, okresné úrady, obce a mestá, NBS, Sociálna poisťovňa a podobne. Fyzická osoba, ktorej bola uložená pracovná povinnosť, je povinná zotrvať v pracovnom pomere alebo obdobnom pracovnoprávnom vzťahu, ak jej zamestnávateľ plní opatrenia hospodárskej mobilizácie a fyzická osoba je vopred určená na plnenie úloh hospodárskej mobilizácie,

Je otázne, či konkrétny zamestnanec (má sa na mysli najmä zdravotníci) vopred určený na plnenie úloh hospodárskej mobilizácie, avšak podľa § 80 ods. 1 písm. i) zákona č. 578/2004 Z. z. je zdravotnícky pracovník povinný počas krízovej situácie, teda aj núdzového stavu, vykonať povinnosť uloženú príslušnými orgánmi na zabezpečenie poskytovania zdravotnej starostlivosti.<sup>6</sup> Uznesenia vlády o núdzovom stave založili pracovnú povinnosť zamestnancom určených zamestnávateľov, zároveň im zakázali uplatniť právo na štrajk. Z toho vyplýva, že zamestnanec, ktorý počas hospodárskej mobilizácie v období krízovej situácie t.z. aj v čase núdzového stavu podal výpoveď, čiže požiadal o skončenie pracovného pomeru spôsobom a v súlade so Zákonníkom práce má pracovnú povinnosť, zotrvať aj po uplynutí výpovednej doby u zamestnávateľa. Súhrne možno konštatovať, že ak počas núdzového stavu uplynula výpovedná doba, zamestnanec s pracovnou povinnosťou je povinný zotrvať v pracovnom pomere do skončenia núdzového stavu.<sup>7</sup>

Pracovnú povinnosť v období krízovej situácie **nemožno uložiť**

- a) zamestnancovi so zmenenou pracovnou schopnosťou a občanovi s ťažkým zdravotným postihnutím,
- b) fyzickej osobe mladšej ako 18 rokov veku a staršej, ako je stanovený dôchodkový vek,
- c) tehotnej žene, matke do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacej žene a žene do konca tretieho mesiaca po pôrode, ak sa dieťa narodilo mŕtve, zomrelo alebo žena sa oň nestará,
- d) fyzickej osobe, ktorá sa trvalo stará o dieťa mladšie ako 15 rokov veku,
- e) fyzickej osobe, ktorá sa celodenne a riadne stará o fyzickú osobu, ktorá je prevažne alebo úplne bezvládna alebo je staršia ako 70 rokov veku.<sup>8</sup> Ako aj na ostatné fyzické osoby, ktoré sú priamo v tomto vyšpecifikované v predmetnom zákone.

<sup>6</sup> [https://www.solen.sk/storage/file/article/PED\\_3\\_2020\\_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf](https://www.solen.sk/storage/file/article/PED_3_2020_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.solen.sk/storage/file/article/PED\\_3\\_2020\\_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf](https://www.solen.sk/storage/file/article/PED_3_2020_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf)

<sup>8</sup> <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/179/20210515>



Zákonom č. 76/2021 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia aj iné zákony bol prijatý ďalší dôvod skončenia pracovného pomeru výpoveďou a to vek 65 rokov a odchod do dôchodku. V novelizovanom Zákonníku práce je to pod § 63 ods. 1 písm.f) s tým, že tento dôvod výpovede je s odloženou účinnosťou a to od 01.01.2022. Je otázne, či tento dôvod výpovede bude aj v praxi od 01.01.2022 dôvodom výpovede vzhľadom k tomu, že už teraz sú odborné ohlasy na to ako na tzv. diskriminačný dôvod z hľadiska veku.

## **ZÁVER**

S ohľadom na súčasný vývoj v rámci pandemickej situácie s COVID – 19, ktoré vyvolalo vírusové ochorenie SARS – CoV-19 je v predstihu pred možnou treťou vlnou legislatívne doplniť jednotlivé zákony súvisiace okrem iného aj so skončením pracovného pomeru. Veľa zamestnancov totiž odmietalo chodiť do práce z dôvodu obavy pred ochorením COVID – 19 alebo sa testovať a preukazovať sa negatívnym testom. A v týchto prípadoch musel zamestnávateľ vykazovať pri konkrétnom zamestnancovi neospravedliteľnú absenciu. Pandemická situácia súvisiaca s COVID-19 otvorila viacero oblastí práva a to nielen pracovnoprávnu ale aj trestnoprávnu, občianskoprávnu a podobne. Preto je na mieste zvážiť v predstihu legislatívne zmeny zákonov, ktoré by pokryli celú oblasť nielen práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľov po vyhlásení mimoriadnej situácie a núdzového stavu ale vo všeobecnosti a samotnú ochranu zdravia a života človeka.

## **ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**

### **Monografie a učebnice:**

BARANCOVÁ, H.: Zákonník práce (komentár). 4. vydanie, C.H.Beck, 2015. 1240 s. ISBN 978-80-89603-312

ŠVEC M. a kol.: Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní Komentár Zväzok I, WoltersKluwer, 2019. 1479 s. ISBN 978-80-571-0105-5



TAKÁČ, J.: Osobitná zodpovednosť za škodu, In Banskobystrické zámocké dni práva : zborník z 4. ročníka medzinárodnej vedeckej konferencie na tému "Strategické determinanty kreovania právnych noriem", Vígľaš, 22. - 23. november 2018, 1. vyd. Banská Bystrica: Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2019. s. 19-30 ISBN 978-80-557-1555-1

**Zákony:**

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších právnych predpisov

Ústavný zákon č. 227/2002 Z.z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších predpisov

Zákon č.18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 179/2011 Z.z. o hospodárskej mobilizácii a o zmene a doplnení zákona č. 387/2002 Z. z. o riadení štátu v krízových situáciách mimo času vojny a vojnového stavu v znení neskorších predpisov

Zákon č. 76/2021, ktorý sa mení a dopĺňa Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia aj iné zákony

**Internetové zdroje:**

<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/179/20210515>

[https://www.solen.sk/storage/file/article/PED\\_3\\_2020\\_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf](https://www.solen.sk/storage/file/article/PED_3_2020_final%20%E2%80%93%20Kovac.pdf)



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Zlatica Poláček Tureková).