

Marek Švec

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Bratislava 2016

Autor

JUDr. Marek Švec, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup medzinárodného projektu Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike pod názvom „Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt“.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovat' bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava 2016

Návrh obálky: Bc. Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2016

Rozsah publikácie: 11,5 AH

ISBN 978-80-89149-51-3

Obsah

Zoznam skratiek a značiek	
Úvod	
I. Právno-teoretické a historické východiská pojmu kolektívna zmluva	
1.1 Historický kontext pojmu kolektívna zmluva na území Československa ...	
1.2 Moderné prístupy k vymedzeniu pojmu kolektívna zmluva	
1.2.1 Testovanie kolektívnej zmluvy	
II. Druhy kolektívnych zmlúv a ich vzájomný vzťah, platnosť kolektívnych zmlúv	
2.1 Podniková kolektívna zmluva	
2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa	
2.3 Vzťah medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a kolektívnou zmluvou	
vyššieho stupňa	
2.4 Vypovedateľnosť kolektívnych zmlúv	
III. Pôsobnosť a záväznosť kolektívnych zmlúv, doba uzatvárania kolektívnych	
zmlúv	
3.1 Pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa ako osobitná forma	
záväznosti	
3.2 Rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa	
3.2.1 Súčasný právny rámec rozširovania záväznosti kolektívnych	
zmlúv vyššieho stupňa	
3.2.2 Medzinárodný kontext odvetvového kolektívneho vyjednávania	
a rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa	
3.2.3 Ústavnoprávny rozmer rozširovania záväznosti kolektívnych	
zmlúv vyššieho stupňa	
3.2.4 Problémové okruhy ústavnosti v právnom poriadku Slovenskej	
republiky	
3.2.5 K nálezu Ústavného súdu SR zo dňa 16. 3. 2016	
IV. Obsah kolektívnej zmluvy, prílohy ku kolektívnej zmluve, daňové aspekty	
kolektívnej zmluvy	
4.1 Prílohy ku kolektívnej zmluve a odkazy v kolektívnej zmluve	
Záver	
Zoznam použitej literatúry	

Zoznam skratiek a značiek

ESLP	Európsky súd pre ľudské práva
český ZP	zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
MOP	Medzinárodná organizácia práce
ObZ	Obchodný zákonník č. 513/1991 Zb. v znení neskorších predpisov
OZ	Občiansky zákonník č. 40/1964 Zb. v znení neskorších predpisov
SD EÚ	Súdny dvor Európskej únie
SK NACE	štatistická klasifikácia ekonomických činností
SR	Slovenská republika
Ústava SR	Ústava Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb. v znení neskorších ústavných zákonov
zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme	zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
zákon o štátnej službe	zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov
zákon o združovaní občanov	zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov
zákon o sociálnom fonde	zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
ZoKV	zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
ZP	zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Úvod

Kolektívne pracovné právo, kolektívna zmluva, či kolektívne vyjednávanie nadobúdajú v rôznych politických režimoch a politických orientáciách vládnuccich strán odlišné významy. Kým sociálni demokrati by v kolektívnom pracovnom práve a v obsahu kolektívnych zmlúv radi videli uskutočňovanie základného ľudského práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky zamestnancov, liberálne orientované politické strany v nich identifikujú základnú prekážku slobodnej ruky trhu a významné obmedzenia zamestnávateľov pri rozhodovaní o používaní vlastného kapitálu. Sociálnodemokratické strany stredoeurópskeho typu sa v nadväznosti na svoje ideové zafarbenie snažia presadzovať a podporovať inštitúty kolektívneho pracovného práva prostredníctvom posilňovania postavenia zástupcov zamestnancov v relevantnej právnej úprave. Liberálne orientované politické strany naopak formou reštriktívnych opatrení a obmedzení, ktoré spočívajú v zavádzaní rôznych foriem preukazovania reprezentatívnosti a v neustálom zvyšovaní jej hranice, chcú dosiahnuť obmedzenie alebo zabránenie participatívne mu rozhodovaniu v podnikoch o úprave pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Bohužiaľ, obe z uvedených možností predstavujú významné zásahy do podstaty kolektívneho pracovného práva a kolektívnej zmluvy, pretože bezprecedentne zasahujú do priestoru, ktorý by mal byť vyhradený výlučne obsahu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov tvorených subjektívnou vôľou zainteresovaných subjektov. Nová, „kvalitnejšia a výhodnejšia“ úprava pracovnoprávných nárokov zamestnancov sa tak často ocitá v normatívnom texte zákonnej pracovnoprávnej úpravy, hoci bola vždy doménou vlastného obsahu kolektívnych zmlúv a činnosti odborových organizácií, ktoré si potom len veľmi ťažko hľadajú vlastné témy pôsobenia. Naopak, reštriktívne opatrenia liberálnych vlád spôsobujú významné oslabenie kolektívneho vyjednávania a obmedzenie uzatvárania kolektívnych zmlúv, čím sekundárne prispievajú k znižovaniu pracovnoprávneho štandardu zamestnancov. Ani jeden z prístupov, podľa nášho názoru, nerešpektuje pôvodný význam a podstatu kolektívneho pracovného práva, ani jeden z prístupov nezohľadňuje podstatu konštituovania zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov v historických súvislostiach.

Zneužívanie kolektívneho pracovného práva pre vlastné politické ciele je nanešťastie signifikantným prípadom moderných politických dejín, ktoré neprináša žiadny výsledok tým, pre ktorých bolo kolektívne pracovné právo primárne určené - zamestnancom a

zamestnávateľom. V tejto súvislosti možno veľmi príhodne citovať Eduarda Bernsteina¹, ktorý už v roku 1893 vo svojom diele „Štrajk ako politický prostriedok boja“ doslova uvádza, že „*myšlienka, prostredníctvom ktorej možno (politickým) presadzovaním úpravy pracovných podmienok dosiahnuť vlastné politické požiadavky, sa prekvapivo objavuje znovu a znovu v histórii modernej demokracie*“.² Súčasná spoločenská a politická situácia túto vetu o viac ako sto rokov neskôr absolútne potvrdzuje.

Hoci nemožno oddeliť pracovné právo, prípadne kolektívne pracovné právo, od politického vplyvu, za najsprávnejší prístup možno považovať princíp samoregulácie tohto právneho a na neho nadväzujúceho spoločenského prostredia, ktoré sa s mnohými otázkami dokáže vysporiadať na základe existujúcich vzťahov medzi dotknutými účastníkmi, bez potreby prehlbovania právnej regulácie. Za najideálnejší prípad predmetného konštatovania môžeme považovať ZoKV, ktorý bol prijatý v roku 1991, s platnosťou a účinnosťou dodnes. Striedmy a rámcový obsah zákona dokázal, na rozdiel od všetkých ostatných právnych predpisov, pretrvať v takmer pôvodnom znení až do súčasnosti a upravovať hmotnoprávne i procesnoprávne otázky kolektívneho pracovného práva počas dlhého obdobia hlbokých a štrukturálnych zmien spoločnosti, od prechodu z centrálne riadeného hospodárstva, až do obdobia rozvinutého kapitalizmu. Akékoľvek sporné otázky sa v aplikačnej praxi vyriešili dohodou zmluvných, či sporových strán bez potreby konštituovania nových ustanovení zákona, smerujúcich k regulácii predmetných pracovnoprávnych inštitútov, pri zohľadnení absencie judikatúry národných i európskych súdnych inšancií.

Predkladaná vedecká monografia voľbou témy, i vlastným spracovaním, preto plne nadväzuje na vyššie uvedenú premisu a dôsledne, a to hneď vo svojom úvode, rešpektuje posilnenie myšlienky samoregulácie oblasti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a riešenia sporných otázok prostredníctvom odpovedajúceho právneho výkladu, vychádzajúceho z myšlienok a historických súvislostí kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Kolektívnu zmluvu chápe ako jeden z najvýraznejších prejavov ochrannej funkcie pracovného práva vo vzťahu zamestnanec i zamestnávateľ a uzatvorenie

¹ Eduard Bernstein bol teoretik nemeckej sociálnej demokracie a hlavný predstaviteľ tzv. revizionizmu. Požadoval nahradenie proletárskej revolúcie, ako základného postulátu socializmu, tzv. reformným prístupom spočívajúcim v postupných a umiernených zmenách a reformách v rámci kapitalizmu.

² BERNSTEIN, E.: Der Strike als politisches Kampfmittel. In: *Die Neue Zeit*. 1893, roč. 12, č. 1, s. 689.

kolektívnej zmluvy ako dôsledok širšieho záujmu subjektov pracovnoprávných vzťahov o nastolenie sociálneho zmieru. Kolektívna zmluva totiž nepredstavuje len prameň práva vo svojich normatívnych ustanoveniach, ale v extenzívnom výklade i základný prejav „zdravej“ realizácie pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Súčasné vnímanie kolektívnej zmluvy, ako niečoho nadbytočného v pracovnom prostredí, je nesprávne a pomýlené. Minimálne z pohľadu následného porušenia sociálneho zmieru v podniku, ktorý zamestnávateľovi dokáže v zásade zabezpečiť len kolektívna zmluva a tomu odpovedajúca činnosť zástupcov zamestnancov (najmä odborovej organizácie). Vytvorenie démonického obrazu o kolektívnom vyjednávaní a kolektívnej zmluve, ktorá núti zamestnávateľa dať niečo navyše, akoby sám chcel, je absolútnym nonsensom s ohľadom na situáciu v podnikoch, kde štandardne funguje sociálny dialóg a uzatvára sa kolektívna zmluva.

Predkladaná vedecká monografia má, na rozdiel od ostatných teoreticko-právnych prác, jednu nevýhodu, alebo osobitosť, a to, že v oblasti kolektívneho pracovného práva sa vyskytuje len niekoľko relevantných publikácií z obdobia pred, alebo krátko po prijatí nového Zákonníka práce v roku 2001, a takmer žiadna publikácia, ktorá by v teoreticko-právnej rovine spracovala kľúčové zmeny v právnej úprave najmä v zákone o kolektívnom vyjednávaní po zavedení systému označovania hospodárskych odvetví podľa kódu SK NACE pre účely ZoKV, ktorý bol zavedený zákonom č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a významne zasiahol do uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Z určitého pohľadu je tento stav pochopiteľný, keďže aj samotná právna úprava v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov je pomerne striedma. Môžeme tak jednoznačne, aj na základe praktických skúseností konštatovať, že oblasť kolektívneho pracovného práva nezodpovedá premise o tom, že aplikačná prax vychádza z teórie a normatívnej právnej úpravy, skôr naopak. Aplikačná prax na základe vzájomných spoločenských i právnych vzťahov sociálnych partnerov dominantne dotvára často rámcovú právnu úpravu a následne je aj na základe pravidelných excesov ex post dotvorená legislatíva k stanoveniu aspoň základných pravidiel správania sa v konkrétnej situácii.³

³ Typickým príkladom je pripravovaná novela ZoKV, ktorá na základe neskôr popísanej rozporuplnej, viac ako dvadsaťpäť ročnej praxe, stanovuje záväzný spôsob tvorby zoznamu zamestnávateľov, ako prílohy ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV.

Vedecká monografia komplexne a vo vzájomných logických súvislostiach analyzuje pracovnoprávny inštitút kolektívnej zmluvy od základnej terminológie až po praktické nuansy súvisiace s uzatváraním kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni a pre väčší počet podnikateľských subjektov (kolektívna zmluva vyššieho stupňa). Predmetom vecného odborného výkladu budú otázky dotýkajúce sa obsahu kolektívnej zmluvy, jej praktického uplatňovania v spojitosti s činnosťou odborovej organizácie, ktorá bola jej zmluvnou stranou, resp. nebola zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, pôsobnosti kolektívnej zmluvy, charakteru záväzkov obsiahnutých v kolektívnej zmluve, alebo otázky reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vo väzbe na §7 a §7a ZoKV.

S ohľadom na nedostatočnú teoreticko-právnu základňu v podobe relevantnej domácej pracovnoprávnej úpravy, je odborný výklad autora významne ovplyvnený jeho právno-teoretickými poznatkami a súčasne konfrontovaný s aplikačnou praxou. Použitie zahraničných sekundárnych prameňov práva sa odvíja od ich súladnosti s terminologickým aparátom národnej právnej úpravy, a to najmä v kontexte nedostatočnej harmonizácie národných právnych poriadkov v oblasti kolektívneho pracovného práva.

I. Právno-teoretické a historické východiská pojmu kolektívna zmluva

1.1 Historický kontext pojmu kolektívna zmluva na území Československa

Vznik kolektívneho pracovného práva na našom území je spojený s dejinami Uhorska a s obdobím druhej polovice 19. storočia. Vývoj kolektívneho pracovného práva i kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy súvisel s bezprostredným uvedením si skutočnosti, že obsah pracovnoprávnych vzťahov nevytvárajú výlučne individuálne, ale aj kolektívne hospodárske záujmy zamestnancov.⁴ Prvá kolektívna zmluva (Tarifvertrag, označovaná aj ako tarifná zmluva) bola v Uhorsku uzavretá v roku 1848, a to v oblasti polygrafického priemyslu. Zaujímavým v tejto súvislosti je skôr odmietavý postoj súdnej praxe ku kolektívnym zmluvám. Negatívne stanovisko chápania kolektívnych zmlúv, ako zmlúv odporujúcich dobrým mravom, pretože obmedzovali zmluvnú slobodu zamestnancov a zamestnávateľov, prezentovala ešte koncom 19. storočia Kráľovská Kúria, Najvyšší uhorský súd.⁵⁶ V neskoršom období, s prihliadnutím na hospodárske krízy z dvadsiatych a začiatku tridsiatych rokov 20. storočia, v čase existencie prvej Československej republiky, možno badať snahy o ukotvenie základných pracovnoprávnych inštitútov. Boli prijaté viaceré zákonné a podzákonné normy, napr. proti hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, a to zákon č. 253/1937 Sb. z. a n. o opatreniach proti zastavovaniu provozování továrnických závodů, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpovědních lhůt při pracovních (služebních) poměrech zaměstnanců v těchto závodech) upravujúce aj tzv. hromadné (kolektívne) pracovné zmluvy.

Právnej úprave kolektívneho pracovného práva sa v období prvej Československej republiky venovala náležitá pozornosť (čo možno preukázať viacerými parlamentnými návrhmi na zákonnú úpravu kolektívnej zmluvy).⁷ K prijatiu právnej úpravy pre oblasť

⁴ GALVAS, M.: K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 26.

⁵ Napr. rozhodnutie č. 3297/1889 a č. 589/1901.

⁶ LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 80-81. Pozri aj: CSIZMADIA, A.: Sozialpolitische Tendenzen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in Ungarn. In: CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.) *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848-1944)*. Budapešť : Akadémiai Kiadó, 1970. s. 353; BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 5-6.

⁷ LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 80-81. Napr. Návrh poslanců Jozefa Patzela, Schälzkyho a druhů na zákonnou

kolektívnych zmlúv prišlo až v roku 1937, čo bolo spôsobené aj dlhotrvajúcimi kodifikačnými prácami na OZ, ktorý mal obsahovať úpravu individuálnej, ako aj kolektívnej pracovnej zmluvy. Stalo sa tak na základe zákona o mimoriadnej moci nariadovacej - vydané nariadenie vlády č. 141/1937 Sb. z. a n. o záväznosti hromadných pracovných zmlúv. Toto nariadenie zakotvilo pojem a obsah hromadnej pracovnej zmluvy a určilo subjekty oprávnené na jej uzavretie.⁸ Hromadné pracovné zmluvy v zmysle nariadenia podliehali registrácii na Ministerstve sociálnej starostlivosti a publikácii v Zbierke zákonov a nariadení štátu československého (s výnimkou kolektívnej zmluvy dojednanej len pre jeden konkrétny podnik). Ustanovenia jednotlivých individuálnych pracovných zmlúv nesmeli byť v rozpore s uzavretou kolektívnou zmluvou. Už zákonom č. 258/1937 Sb. z. a n. bola predĺžená platnosť hromadných pracovných zmlúv a viaceré nariadenia podrobnejšie upravili uzatváranie kolektívnych zmlúv pre jednotlivé odvetvia hospodárstva.

V návrhu Občianskeho zákonníku z roku 1931 a vo vládnom návrhu z roku 1937 bola kolektívna zmluva (označovaná v tom čase ako hromadná pracovná zmluva) „*chápaná ako zmluva stanovujúca podmienky individuálnych pracovných zmlúv pre podnik, alebo niekoľko podnikov určitého odboru alebo obvodu. Podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy bola jej písomná forma.*“⁹

Moderné pracovnoprávne dejiny s ohľadom na vývoj kolektívneho pracovného práva (a tým aj kolektívnej zmluvy) už boli charakterizované významným prepojením jednotlivých národných právnych poriadkov, s ohľadom na intenzívnejšie medzinárodné previazanie národných ekonomík, ktoré sa prejavovalo exponenciálnym rastom nových obchodných a výrobných vzťahov, výmenou pracovných síl, alebo snahou o zaistenie rámcových

úpravu kolektívnych a služebných smlúv a na zřízení dohodčích úřadů (Poslanecká sněmovna N. S. R. Č., I. volební období, 6. zasedání, tisk č. 3999) a iné.

⁸ LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 80-81. §1 vládneho nariadenia č. 141/1937 Sb. z. a n. „Hromadnou smlouvou pracovní podle tohoto nařízení rozumí se úprava pracovních a mzdových (platových) podmínek mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) zaměstnanců, a to bez rozdílu, zda hromadná smlouva pracovní byla ujednána dohodou stran nebo smírem, podle platných předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových (platových) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli“.

⁹ LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 93-94, 98.

výrobných podmienok pre investície naprieč európskym kontinentom. Spoločenská situácia na konci osemdesiatych a na začiatku deväťdesiatych rokov 20. storočia, v ktorej prichádzalo k prípravám na prechod na trhovo orientovanú ekonomiku z centrálne riadenej, predstavovala zmes rôznych zahraničných legislatívnych inšpirácií s prvými formujúcimi sa subjektmi zástupcov zamestnancov alebo zamestnávateľov.¹⁰ To, čo z dnešného pohľadu môžeme vyhodnotiť ako určujúci faktor pre vývoj kolektívneho pracovného práva a charakter kolektívnej zmluvy, boli odlišné predstavy aktérov o kompetenciách zástupcov zamestnancov (odborov) a ich uplatňovaní v novom právnom režime, ktoré, bohužiaľ, s odstupom času v súčasnosti môžeme hodnotiť ako také, ktoré nezodpovedali realite.¹¹ Moderné odbory si svoje miesto v trhovo orientovaných vzťahoch nového ekonomického modelu len hľadali a významne u nich absentovali rozsiahle empirické skúsenosti pri využívaní odborových práv, ktorými disponovali odbory v západoeurópskych priemyselných štátoch, určované rozdielnymi fázami ich spoločenského a hospodárskeho rozvoja.

Pracovné právo, osobitne kolektívne pracovné právo, sa totiž ako máloktorá iná právna oblasť nachádza vo veľmi komplexnom politicko-sociálnom a inštitucionálnom kontexte, ktorý jej neumožňuje izolovane sa vyvíjať a následne sa v praxi uplatňovať v súlade s bezprostredným účelom svojho vzniku. Z nášho pohľadu preto predstavuje tvorivá sila odborových organizácií na národnej úrovni najvýznamnejší aspekt úspešnosti alebo neúspešnosti činnosti odborov, ako zástupcov zamestnancov na trhu práce, zosobnený najmä v oblasti kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy ako najvýznamnejšieho odborového práva. Rozhodujúcim aspektom tejto tvorivej sily je pritom najmä organizovanosť odborových zväzov a odborových organizácií, ako profesijných alebo priemyselných zväzov, politická orientácia alebo politická neutralita odborov, miera odborovej organizovanosti na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni. Všetky tieto prvky sa neskôr zásadne prejavili pri tvorbe relevantnej pracovnoprávnej úpravy v oblasti moderného kolektívneho pracovného práva a prispeli ku charakteru formálneho výsledku činnosti odborov v oblasti kolektívneho vyjednávania, t. j. kolektívnej zmluvy.¹²

¹⁰ FICKOVÁ, B. J.: *Přehled a hodnocení kolektivního pracovního práva v osmi zemích střední Evropy*. Washington : Free Trade Union Institute, 1997. s. 19 a násl.

¹¹ KAHN, F.: *Festschrift fuer Rheinstein (Slávnostný spis pre Rheinstein)*. Rheinstein : Moll, 1984. s. 223.

¹² MIELKE, S. – RUTTERS, P. – TUDYKA, K. P.: *Gewerkschaftsorganisation und Vertretungsstrukturen – Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern*. Berlin : Däubler-Lechner, 1991. s. 226.

Pre neskorší odborný právny výklad, často dotváraný aplikačnou praxou, má preto zásadný význam pochopenie historického kontextu vytvárania kľúčového právneho predpisu - ZoKV. V európskych štátoch sa vyvinuli vlastné princípy, dotýkajúce sa významu písaného práva, úlohy štátu a najmä úlohy sociálnych partnerov pri vytváraní pracovných vzťahov a pri inštitucionalizácii práva odborov na spolurozhodovanie, pričom pri detailnej analýze možno vypozať určité rovnaké črty medzi stredoeurópskymi štátmi na rozdiel od všetkých ostatných. Stredoeurópske štáty majú prostredníctvom ústavy a (obyčajných) zákonov vytvorený veľmi podrobný systém odborovej participácie na rozhodovaní štátu i zamestnávateľa v podniku. Organizačná autonómia odborových zväzov pritom zostáva veľmi často nedotknutá. Vyvinul sa relatívne statický systém pracovných vzťahov s vysokým stupňom korporatívnych štruktúr.¹³ V obdobnom modeli sa na základe tohto systému zaviedla i veľmi kooperatívna štruktúra kolektívnych zmlúv s ďalekosiahle „ritualizovaným” formalistickým priebehom kolektívneho vyjednávania, ktorého efektívnosť zodpovedá rozdielnej organizačnej sile odborov a potenciálu ich vplyvu.¹⁴ Inak povedané, právny poriadok stanovuje pomerne precízne formu kolektívnych zmlúv, ich účinnosť, interakciu s inými prameňmi práva, možný (prípustný) spôsob ich uzatvárania, resp. rozšírenia záväznosti na iné subjekty. Kvalita obsahu kolektívnej zmluvy je priamoúmerná sile odborov v pozitívnom i negatívnom zmysle.¹⁵

¹³ V porovnaní s popisovaným modelom napr. **anglosaská právna oblasť** sa vyznačuje absenciou písaného práva, kolektívne pracovné vzťahy sú tradične prenechané absolútnej autonómii zúčastnených strán a nie sú ovplyvňované štátnou mocou. Systém je stále založený na “imunitách” odborov získaných na začiatku 20. storočia, t. j. odborové práva nepodliehajú trestnoprávnym a občianskoprávnym sankciám (regulácii). Obdobne v **škandinávskom právnom systéme** je systém kolektívnych pracovných vzťahoch založený na právnej tradícii, štát je zdržanlivý pri zasahovaní do tejto oblasti. Právny poriadok síce obsahuje osobitné pracovnoprávne ustanovenia regulujúce oblasť kolektívnych pracovných vzťahov, odbory však výslovne odmietajú štátne zasahovanie a štátne usporiadanie týchto vzťahov ako konkurenciu oslabujúcu ich organizačnú silu. Najpodobnejší model nášmu stredoeurópskemu tvorí model existujúci v tzv. **južnej právnej oblasti** (Španielsko, Portugalsko, Grécko), kde sa po prekonaní fašizoidnej ideológie museli vyvinúť vlastné demokratické právne mechanizmy. Po odstránení fašistických štruktúr, určených centralistickým a korporatívnym systémom pracovných vzťahov, sa štátne unitárne odvetvové odbory stali základom nového “demokratického” mechanizmu zapísanom v novom právnom poriadku v najdôležitejších formálnych prameňoch práva (napr. prijatie zákona o odborových slobodách a právach v Grécku v r. 1982, v Portugalsku v Ústave v r. 1976, v Španielsku v Ústave v r. 1975 a pod.). Bližšie k popisu jednotlivých modelov, pozri Prednáška prof. Joachima Weyanda na tému Právne postavenie, kompetencie a tvorivá sila odborov v európskych štátoch – náčrt komparácie právnych systémov. Interný materiál KOZ SR, 1995.

¹⁴ GLADSTONE, A.: *Kolektivní vyjednávání a sociální partnerství v tržní ekonomice. Záznam přednášky.* Praha : Inventa, 1991. s. 9.

¹⁵ Opačný model možno nájsť napr. vo Veľkej Británii alebo severských štátoch, kde v podstate absentuje zákonný právny rámec pre uzatváranie kolektívnych zmlúv, samotné kolektívne vyjednanie predstavuje pružný postup nielen z pohľadu procesnoprávných otázok, ale i prípustného predmetu kolektívneho vyjednávania, v ktorom v podstate neexistujú žiadne obmedzenia. Bližšie – KRONKE, H.: *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt.* Baden : Nomos Verlag, 1990. s. 307.

Načrtnuté historické východiská takmer v absolútnej miere objasňujú neskôr uvádzané nedostatky právnej úpravy a problémy aplikačnej praxe, keď odbory a vznikajúce postsocialistické korporácie kládli historicky dôraz predovšetkým na úpravu formálnych pravidiel a formálnych výsledkov kolektívneho vyjednávania, ako na zavádzanie regulácie pre subjekty vstupujúce do tohto procesu. Hoci možno popísané ochranárske konanie s ohľadom na pôvodné centralistické riadenie aj na strane zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov označiť za pochopiteľné, t. j. v podstate absolútne odmietanie zasahovania štátu do autonómie vzniku (napr. uplatňovanie evidenčného princípu), jeho výsledkom je neskôr načrtnutý doslovný chaos medzi rôznymi subjektmi vstupujúcimi do oblasti kolektívnych pracovných vzťahov, vrátane tej najvyššej na odvetvovej a národnej úrovni, ktorý sa odráža nielen na charaktere kolektívnych zmlúv a ich obsahu, ale aj na rôznych negatívnych javoch, ktoré právna úprava nedokáže postihnúť vzhľadom na ich nepredvídateľnosť z dôvodu častej neštandardnosti subjektov ako ich pôvodcov. Jedinou cestou sa tak javí, ako už bolo niekoľkokrát naznačené, prekonať tieto negatívne javy pomocou vlastného odborného výkladu, v súlade s tradičným poňatím kolektívnych pracovných vzťahov a vzniku konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu.

1.2 Moderné prístupy k vymedzeniu pojmu kolektívna zmluva

Základná premisa pre vymedzenie pojmu kolektívna zmluva je založená na skutočnosti, že právny poriadok Slovenskej republiky neobsahuje legálnu definíciu pojmu „*kolektívna zmluva*“, a to ani v rozsahu identifikácie kritérií, podľa ktorých by mohla byť kolektívna zmluva v praxi identifikovaná. Hľadanie akejsi všeobecnej právnej formulácie sa síce môže odvíjať od medzinárodných dokumentov a zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná a od všeobecnej teórie právnych úkonov a s ňou súvisiacich podporných ustanovení niektorých osobitných právnych predpisov (najmä ZP a ZoKV), obe možnosti však neposkytujú vyčerpávajúci výpočet kvantitatívnych alebo kvalitatívnych znakov smerujúcich k jednoznačnému záveru o vymedzení záväznej definície kolektívnej zmluvy.

Kolektívna zmluva z pohľadu teórie pracovného práva, i neskoršie uvádzaného výkladu v snahe o základné zhrňujúce vymedzenie, je právnym úkonom a prameňom práva vo svojej normatívnej časti, ¹⁶ nástrojom sociálneho zmieru medzi zamestnancami a

¹⁶ TOMEŠ, I. – TKÁČ, V.: *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy*. Praha : Prospektum, 1993. s. 167-168.

zamestnávateľmi¹⁷ a politickým, právnym, ekonomickým a sociálnym dokumentom upravujúcim vzťahy príslušných subjektov a ich obsah (práva a povinnosti kolektívov, aj individuálnej povahy).¹⁸ Pracovnoprávna teória vychádza z predpokladu, že hmotnoprávne predpoklady pre kolektívne vyjednávanie a podmienky pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy sú obsiahnuté v ZP (ako aj v ďalších pracovnoprávných predpisoch, napr. v zákone o cestovných náhradách, v zákone o minimálnej mzde, alebo v zákone o sociálnom fonde a pod.) a procesné otázky kolektívneho vyjednávania sú upravené v ZoKV.

Z pohľadu medzinárodných dokumentov, najmä Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 91/1951 o kolektívnych zmluvách, možno za kolektívnu zmluvu považovať¹⁹ „každú písomnú dohodu, týkajúcu sa pracovných podmienok a podmienok zamestnania, uzavretú na jednej strane zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou, či viacerými skupinami zamestnávateľov a na strane druhej, jednou alebo viacerými organizáciami, zastupujúcimi pracovníkov, alebo pokiaľ takéto organizácie nie sú, tak so zástupcami pracujúcich, ktorí boli týmito pracujúcimi riadne zvolení a splnomocnení v súlade s národnými zákonmi.“²⁰ Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce č. 91 nadväzuje na Dohovor MOP č. 98/1949 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať,²¹ ktorý ustanovuje požiadavku na štátnu podporu (prijatie príslušného právneho predpisu zakotvujúceho kolektívne vyjednávanie, prípadne financovanie procesu kolektívneho vyjednávania), Dohovor č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a Dohovor č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania.²² Z uvádzanej definície možno dedukovať, že Medzinárodná organizácia práce zakladá domnienku identifikácie kolektívnej zmluvy primárne na posudzovaní subjektov, ktoré dokument, ktorý sa má považovať za kolektívnu zmluvu (neskoršie zmluvné strany kolektívnej zmluvy), uzatvárajú a na ich príslušnosti (v súlade s národnými právnymi predpismi) byť oprávnenými na uzatváranie kolektívnej zmluvy v zhode s vnútroštátnou praxou.²³

¹⁷ GALVAS, M.: Kolektivní smlouvy. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplnené vydání. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2004. s. 640.

¹⁸ PROCHÁZKA, R. – KÁČER, M.: *Teória práva*. Bratislava : C. H. Beck, 2013. s. 140.

¹⁹ TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: Press Print, 2004. s. 265.

²⁰ Odporúčania Medzinárodnej organizácie práce nie sú právne záväzné a majú len odporúčací charakter.

²¹ Slovenská republika ratifikovala dohovor 1. 1. 1993.

²² Slovenská republika ratifikovala dohovor 24. 6. 2009, platnosť 17. 9. 2010.

²³ *Rokovanie o kolektívnej zmluve*. Ženeva : Medzinárodná organizácia práce, 1986. s. 74.

Definíciu pojmu kolektívna zmluva nenájde ani v primárnom a ani v sekundárnom práve Európskej únie. Európska sociálna charta len vo všeobecnej rovine zakotvuje právo slobodne sa organizovať a kolektívne vyjednávať, pričom v článku 5 sa výslovne uvádza záruka práva zamestnancov a zamestnávateľov za účelom ochrany svojich sociálnych a hospodárskych záujmov a článok 6 následne potvrdzuje explicitné právo odborových organizácií na kolektívne vyjednávanie, ako základnú činnosť a spôsob na presadzovanie cieľov stanovených v článku 5, avšak bez stanovenia podmienok, či charakteristiky pre formálny výsledok tohto zaručeného kolektívneho vyjednávanía. Charta základných práv Európskej únie v IV. hlave, v článku 28 hovorí, že „*pracovníci a zamestnávatelia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach*“. Týmto znením je priamo určené, kto môže byť zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, ktorá skupina subjektov má priznané právo na kolektívne vyjednávanie. Ani Charta však obsah pojmu kolektívna zmluva nešpecifikuje.²⁴

Na druhej strane všeobecná teória právnych úkonov ustanovuje, že kolektívna zmluva „*predstavuje dvojstranný písomný právny úkon,²⁵ ktorý predpokladá zhodný a súhlasný prejav vôle účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktorý zakladá nový okruh a nové práva i povinnosti týchto účastníkov.*“²⁶ a „*ktorého náležitosti môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení o neplatnosti právnych úkonov podľa všeobecných ustanovení OZ a aj §17 ods. 3 ZP.*“²⁷ Kolektívna zmluva „*je výsledkom kolektívneho vyjednávanía medzi zmluvnými stranami a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich organizáciami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.*“²⁸ Analogický právny výklad možno nájsť aj v právnej teórii československého socialistického práva, keď odlišenie kolektívnej zmluvy od iných normatívnych a nenormatívnych aktov možno nachádzať v „*obsahu a subjektoch kolektívnej zmluvy, čo je výrazom osobitnej metódy pracovnoprávnej úpravy.*“²⁹

²⁴ Publikované v Úradnom vestníku EÚ dňa 14. 7. 2007 pod číslom 2007/C 303/01.

²⁵ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : ELITA, 2006. s. 730.

²⁶ TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávatelia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : Press Print, 2004. s. 265.

²⁷ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 501/2011 z 3. októbra 2012.

²⁸ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : ELITA, 2006. s. 730.

²⁹ FILO, J. a kol.: *Československé pracovné právo*. Bratislava : Obzor, 1981. s. 85 alebo aj skôr POLÁK, F.: *Dělnické právo československé*. Praha : Nakladatelství Rudolfa Rejmana, 1931. s. 123.

Rozporuplnou skutočnosťou pri bližšom skúmaní uvádzaných teoreticko-právnych východísk je vôbec začlenenie kolektívnej zmluvy pod niektorý subsystém právneho poriadku (verejné alebo súkromné právo). Analogicky sa uplatňuje takýto právno-teoretický spor aj v prípade kolektívneho pracovného práva. Kolektívnu zmluvu môžeme začleniť pod systém súkromného alebo verejného zmluvného práva, resp. v určitých situáciách môže mať zmiešaný charakter a v tejto súvislosti pravidelne vzniká uvádzaný právny spor, či je možné na oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov subsidiárne použiť ustanovenia OZ. S ohľadom na súčasné teoretické poznanie vedy pracovného práva môžeme kolektívnu zmluvu chápať ako právny úkon *sui generis*, v ktorom sa môžu prelínať súkromnoprávne a verejnoprávne prvky.³⁰ V súkromnoprávnom chápaní má kolektívna zmluva podobu zmluvného dojednaní (zmluvy), pričom jej súkromnoprávny charakter sa prejavuje najmä v oblasti výberu zmluvného partnera či obsahu uzatvárateľnej kolektívnej zmluvy. Vo verejnoprávnom chápaní má kolektívna zmluva podobu zákona, keď predstavuje prameň práva vo svojej normatívnej časti³¹ a zaväzuje aj tie subjekty, ktoré pri jej uzatváraní neboli zastúpené a aj tie subjekty, ktoré s jej obsahom možno nesúhlasia alebo nesúhlasili (napríklad odborovo neorganizovaní zamestnanci). V zmiešanom charaktere vystupuje kolektívna zmluva ako spoločne prijatý súbor noriem (direktív) sociálnych partnerov.³²

Súkromnoprávny charakter kolektívnej zmluvy v tejto súvislosti môže byť umocnený aj v prípade vzniku kolektívneho sporu podľa §10 ZoKV spočívajúceho v kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy. ZoKV určuje príslušné pracovnoprávne inštitúty pre vyriešenie kolektívneho sporu, pokiaľ sa nepodarí uzatvoriť v kolektívnom vyjednávaní kolektívnu zmluvu, napríklad v podobe inštitúte rozhodcu viazaného na dohodu zmluvných strán. Musíme však upozorniť na skutočnosť, že práve v zmysle §13 ods. 1 ZoKV v prípade využitia inštitútu rozhodcu, doručením rozhodnutia ktorého sa považuje kolektívny spor za vyriešený a kolektívna zmluva za uzatvorenú v zmysle §13 ods. 6 ZoKV³³, absentuje verejnoprávny prvok v podobe kompetencie MPSVaR SR, ako orgánu

³⁰ ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. s. 316.

³¹ Porovnaj - rozsudky Najvyššieho súdu SR s označením sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, sp. zn. 1 Cdo 39/2006, sp. zn. 2 Cdo 165/2005, sp. zn. 4 Cdo 175/2007.

³² TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : Press Print, 2004. s. 264.

³³ §13 ods. 6 ZoKV: „Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.“

verejnej moci, určiť osobu rozhodcu, ak sa zmluvné strany nedohodli na jeho mene.³⁴ V prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy je nevyhnutné, aby sa zmluvné strany explicitne dohodli na mene konkrétnej osoby, ktorá bude v ich spore vystupovať ako rozhodca. Tým úplne obídu spomínaný verejnoprávny prvok vyskytujúci sa napríklad v prípade §13 ods. 2 ZoKV (čo odporuje predchádzajúcemu súkromnoprávnemu charakteru kolektívnej zmluvy), kedy je právnym poriadkom priznaná kompetencia orgánu verejnej moci (MPSVaR SR) určiť pre vyriešenie kolektívneho sporu osobu rozhodcu v prípade, ak ide o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, alebo o kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ak spor vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať.³⁵ Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho vyriešenie prostredníctvom inštitútu rozhodcu má preukázateľne odlišný charakter, ako spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva predstavujú dvojstranný právny vzťah (právny úkon), ktorého obsah vychádza z individuálnej autonómie vôle zmluvných partnerov a z princípov zmluvnej voľnosti. *„Rozhodca vo veci riešenia a rozhodovania v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vstupuje do tohto konania na základe vzájomnej dohody účastníkov sporu a ich žiadosti, na základe ktorej deklarujú vôľu, že sa rozhodli spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyriešiť v konaní pred rozhodcom, ktorého si sami vybrali. Postavenie rozhodcu má v tomto prípade súkromnoprávny charakter. Teda pri rozhodovaní sa neriadi výlučne hmotným právom, ale aj určitou zásadou spravodlivosti. Tomuto konaniu chýba teda obligatórnosť.“*³⁶ Predchádzajúci právny výklad k postaveniu rozhodcu, ako orgánu sui generis, v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy v podobe súkromnoprávného inštitútu bol potvrdený aktuálne aj v judikatúre Najvyššieho súdu SR.³⁷ Individuálna autonómia vôle zmluvných strán sa odvíja od spôsobu ustanovenia rozhodcu v spore, ktorý je vždy závislý od dohody zmluvných strán vo vzťahu ku konaniu pred rozhodcom, aj dohody na osobe rozhodcu v prípade súkromnoprávného sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy

³⁴ §13 ods. 1 ZoKV: *„Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a ministerstvu.“*

³⁵ §13 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní: *„Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté. Ministerstvo nemôže určiť rozhodcu, ktorý patrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore.“*

³⁶ Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013.

³⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 8Sžo/34/2014 ako rozhodnutie odvolacieho orgánu v spore sp. zn. 5S/12/2013.

podľa §13 ods. 1. ZoKV. Chýba tak požadovaný verejnoprávny prvok v podobe ingerencie štátu, ktorý nemá kompetenciu určiť rozhodcu v prípade nedohody zmluvných strán, aj spomínaný obligatórny charakter konania, t. j. keď sa sporové strany nedohodnú na osobe, konanie sa aj tak uplatní, keďže dohoda je nahradená rozhodnutím MPSVaR SR pri spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy. Jednoznačné začlenenie kolektívnej zmluvy pod súkromné alebo verejné právo preto nie je možné a možno identifikovať rad ďalších argumentov v prospech jednej alebo druhej strany.

Nevyriešený súkromnoprávny alebo verejnoprávny charakter kolektívneho pracovného práva sa prejavuje aj v prípade kolektívneho vyjednávania ako zákonom aprobovaného procesného postupu uzatvárania kolektívnych zmlúv. ZP v §231 ods. 4 ZP uvádza, že pri uzatváraní kolektívnych zmlúv sa postupuje podľa osobitného právneho predpisu, ktorý v tomto prípade predstavuje ZoKV. ZP z právno-teoretického hľadiska obsahuje priamu delegáciu na osobitné ustanovenia postupu pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, napr. v §8 ZoKV, t. j. ZoKV bude predstavovať právnu úpravu *lex specialis* voči všeobecnej právnej úprave o uzatváraní zmlúv (*lex generalis*) obsiahnutej v OZ. Vychádzajúc z uvedenej skutočnosti by sa preto mali používať prednostne ustanovenia ZoKV bez použitia všeobecných ustanovení OZ o uzatváraní zmlúv (napr. návrh na uzatvorenie zmluvy, odvolanie a prijatie návrhu a pod.). Absolútne vylúčenie všeobecnej pôsobnosti ustanovení o uzatváraní zmlúv obsiahnutých v OZ³⁸, naznačované v predchádzajúcom texte³⁹, naráža na potreby aplikačnej praxe, keď ZoKV obsahuje len veľmi rámcové postupy uzatvárania kolektívnych zmlúv bez ďalšej konkretizácie, napr. administratívnych činností, alebo spôsobu doručovania písomností medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom. ZP

³⁸ Viacerí autori (napr. prof. Lazar) vylučujú pôsobnosť občianskeho práva a OZ ku kolektívnemu právu s argumentáciou, že kolektívne pracovné právo patrí do odvetvia verejného práva, a preto sa môže uplatniť len použitie OZ na individuálne pracovnoprávne vzťahy. S takýmto posúdením charakteru kolektívneho pracovného práva, aj na základe uvádzanej právnej argumentácie, sa nemožno stotožniť. Porovnaj – LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné. Všeobecná časť. Rodinné právo. Vecné práva. Dedičské právo*. Bratislava : Iura edition, 2006. s. 38. Toman už je v posudzovaní charakteru kolektívneho pracovného práva zmierlivejší a pripomína, že na pracovnoprávne vzťahy sa priamo použijú len všeobecné ustanovenia OZ (t. j. I. časť OZ - §1 až §122), a to len za podmienky, že ZP v prvej časti neobsahuje svoje vlastné ustanovenia, ktoré by upravovali niektorú z otázok pracovnoprávnych vzťahov osobitne. Porovnaj – TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014. s. 75. §1 ods. 4 ZP doslova uvádza, že “*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia OZ*”. Za takto formulovaného textu ustanovenia §1 ods. 4 ZP by sme sekundárne vedeli dovodiť, v zmysle uvádzaného právneho výkladu, subsidiárne pôsobenie OZ.

³⁹ HORECKÝ, J.: Omezení zastoupení v přístupu k právu na informace a projednání. In: *Sborník konference: Mezinárodní vědecká konference oblasti práva – Právní ROZPRÁVY 2013*. 3. vydání. Hradec Králové : MAGNANIMITAS, 2013. s. 295-301.

obdobne relevantné ustanovenie neobsahuje, keďže §38 ZP upravuje len doručovanie písomností medzi zamestnávateľom a zamestnancom. V okamihu, pokiaľ nemá odborová organizácia dohodnutý spôsob doručovania písomností všeobecne osobe zamestnávateľa ako súčasť zmluvno-právnych záväzkov kolektívnej zmluvy, čo nie je pravidlom, postupuje sa v praxi napriek existujúcim právnym názorom o vylúčení pôsobnosti ustanovení OZ analogicky podľa ustanovení OZ o uzatváraní zmlúv. Z praktického pohľadu si tak, podľa nás, aplikačná prax vyžiadala subsidiárne používanie ustanovení OZ navzdory priamej delegácii a existencii právnej úpravy *lex specialis* pre uzatváranie kolektívnych zmlúv v podobe ZoKV.⁴⁰ Za predpokladu prijatia právneho záveru nálezu ÚS ČR o všeobecnej podpornej subsidiarite občianskeho práva (rozumej OZ) k iným odvetviam, máme za to, že nami uvádzaný právny záver je právne odôvoditeľný, t. j. využitie ustanovení OZ pre oblasť kolektívneho pracovného práva, vzhľadom na nedostatočný charakter úpravy v osobitných právnych predpisoch, dokonca z pohľadu uvádzanej aplikačnej praxe žiaduci.

Teória právnych úkonov v tomto ohľade, neskôr až na základe osobitného právneho predpisu v podobe §229 ods. 6 ZP a §2 ods. 1 až ods. 3 ZoKV, bližšie konkretizuje uvádzané zmluvné strany a spomínaný obsah a rozsah kolektívnej zmluvy, keď predpokladá, že kolektívne zmluvy môžu uzatvárať len príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie (s odkazom na zákon o združovaní občanov) a kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. V tomto ohľade je základným predpokladom pre identifikovanie kolektívnej zmluvy existencia najmenej dvoch subjektov, ktoré sa v súladnom prejave rozhodnú uzatvoriť dokument upravujúci určitý predpokladaný obsah a rozsah spoločenských vzťahov s právnymi následkami v podobe vzniku práv a povinností pre dotknuté subjekty, pričom k základnej definícii z odporúčania

⁴⁰ V tejto súvislosti sa ako podnetným do diskusie o vymedzení vzájomného vzťahu medzi občianskoprávnymi a pracovnoprávnymi predpismi a pracovnoprávnymi predpismi navzájom javia právne závery nálezu Ústavného súdu ČR č. 82/06 z 12. 3. 2008, ktorý jednoznačne uvádza, že „*zásadne platí, že občianske právo je obecným súkromým právom (inak řečeno: občanský zákoník je obecným soukromoprávním předpisem) subsidiárně platným vůči ostatním soukromoprávním odvětvím (ostatním soukromoprávním předpisům)*.“ Z tohto dôvodu ÚS ČR považuje metódu obsiahnutú v §4 českého ZP za „nadbytočnú“ (§4 ZP českého ZP obsahoval princíp delegácie v podobe, že ustanovenia OZ sa použili len v prípade, že na nich ZP priamo odkazoval) a vychádza zo všeobecnej subsidiarity OZ k českému ZP. Osobitné právne predpisy upravujúce príslušné odvetvia (v tomto prípade ZP) majú zásadne prednosť, avšak ak určitú otázku neupravujú, automaticky sa uplatní všeobecná občianskoprávna úprava, a to aj v prípade, pokiaľ to nie je výslovne vyjadrené v osobitnom právnom predpise.

č. 91 Medzinárodnej organizácie práce sa pridáva len požiadavka na písomnosť predmetného právneho úkonu a predpoklad existencie normatívneho pôsobenia v dôsledku vzniku nových práv a povinností pre dotknuté subjekty.

S ohľadom na aktuálny vývoj moderných kolektívnych pracovnoprávných vzťahov možno označiť uvádzané charakteristiky z oboch druhov právnych východísk (medzinárodných dokumentov i všeobecnej teórie právnych úkonov) za nedostatočné z pohľadu aplikačnej praxe pre možnosť označenia dokumentov za kolektívne zmluvy s prisúdením normatívnosti ich záväzkom. Oba modely vychádzajú z hmotnoprávneho posudzovania buď subjektov samotného dokumentu, ktorý má byť označený za kolektívnu zmluvu, alebo z charakteru samotného právneho úkonu, rešpektujúc požiadavky všeobecnej teórie právnych úkonov, no bez výraznejšieho zohľadnenia ustanovení osobitného právneho predpisu upravujúceho špecifický proces, ktorého výsledkom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Postupným vývojom kompetencií zástupcov zamestnancov v rámci jednotlivých pracovnoprávných predpisov, vo vzťahu k úprave podmienok a uplatňovaniu (nových) pracovnoprávných inštitútov prišlo k vytváraniu rôznych foriem participačného konania na rozhodovaní zamestnávateľa pri riadení výrobného procesu a jeho personálno-organizačného zabezpečenia často obsiahnutého v rôznych dohodách sociálnych partnerov, ktoré však nemajú charakter kolektívnej zmluvy. Hoci svojím hmotnoprávnym charakterom (zmluvné strany, obsah a rozsah upravovaných spoločenských a právnych vzťahov) by teoreticky mohli byť označené aj za kolektívnu zmluvu, vychádzajúc z posudzovania právnych úkonov podľa ich obsahu, a nie označenia. Typickým príkladom uvádzaného konštatovania je uzatváranie dohody o konte pracovného času v zmysle §87a ZP, ktorá často svojou úpravou i procesom v praxi pripomína uzatváranie kolektívnej zmluvy, alebo jej neoddeliteľného dodatku, v zmysle §8 ods. 5 ZoKV (dohoda o konte pracovného času je pravidelne aj obsahovou prílohou kolektívnej zmluvy najmä v oblasti automobilového priemyslu). Bez zohľadnenia procesu uzatvorenia dohody o konte pracovného času, ktorý nemusí byť nezainteresovanému subjektu známy, často prichádza aj v praxi k sporu, či predmetný dokument možno považovať za kolektívnu zmluvu, alebo jej dodatok.

V tomto ohľade sa preto základným kľúčovým parametrom pre identifikáciu kolektívnej zmluvy v aktuálnom prostredí trhu práce stáva zohľadnenie procesu, ktorým prišlo k uzatvoreniu konkrétneho dokumentu a následne sa posudzujú ďalšie hmotnoprávne kritériá

rešpektujúce vyššie popísané právne východiská vychádzajúce z teórie právnych úkonov a medzinárodných dokumentov. Musíme totiž zohľadniť skutočnosť, že dohadovací proces uzatvárania kolektívnych zmlúv nemusí byť vždy uskutočnený (a ani tomu tak v praxi nie je) za prítomnosti človeka s odpovedajúcim právnym vzdelaním, ale účastníkmi procesu kolektívneho vyjednávania sú aj neuvolnení členovia výboru základných odborových organizácií, ktorí majú minimálne povedomie o náležitostiach právnych úkonov, kolektívnej zmluvy, či o jej obligatórnom obsahu. Pravidelne sa preto objavuje, napr. problém nesprávneho označenia dokumentu za kolektívnu zmluvu, hoci zmluvné strany v procese jej dohadovania nepostupovali podľa ZoKV, alebo zmluvné strany síce postupovali podľa ZoKV, uzatvorili teda teoreticky kolektívnu zmluvu, no priamo v úvodných ustanoveniach tohto dokumentu deklarujú, že dokument má charakter tzv. dohody o úprave pracovných podmienok zamestnancov (hmotnoprávne východiská pri uzatváraní tejto dohody svedčili skôr o uzatvorení kolektívnej zmluvy).

Postupným vývojom pracovnoprávnych vzťahov, aj s ohľadom na meniaci sa charakter a zvyšujúcu sa potrebu flexibility úpravy pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, prichádza k zneprehľadňovaniu právneho prostredia na úrovni jednotlivých podnikov (možno zámerne) a ku konštituovaniu vysokého množstva nových typov dohôd medzi odborovou organizáciou, alebo zástupcami zamestnancov, a zamestnávateľom. V minulosti, keď bol výpočet rôznych typov prameňov práva jednoznačne vymedzený a spôsob realizácie pracovnoprávnych vzťahov ustálený, načrtnutý problém nevyvstával. V súčasnosti, keď evidujeme enormný nárast rôznych dokumentov, ktoré nespĺňajú základné náležitosti, ktoré právny poriadok kladie na formálne pramene práva (pracovného práva), sa potreba vymedzenia jednoznačných kritérií, podľa ktorých možno bez pochybností identifikovať kolektívnu zmluvu, stáva o to naliehavejšou. Rovnako moderné pracovnoprávne prostredie už nekladie dogmaticky dôraz na hmotnoprávne kritériá posudzovania dokumentov pri snahe o identifikáciu kolektívnej zmluvy, ale do popredia stavia procesnoprávne otázky uzatvárania konkrétneho dokumentu a až v prípade, ak prichádza k splneniu procesnoprávnych podmienok uzatvárania kolektívnej zmluvy, t. j. k dodržaniu procesnoprávnych podmienok kolektívneho vyjednávania, následne sa posudzujú aj tradičné hmotnoprávne náležitosti dokumentu, ktorý má byť označený za kolektívnu zmluvu.

1.2.1 Testovanie kolektívnej zmluvy

V aplikačnej praxi sa pre určenie kolektívnej zmluvy uplatňuje dvojfázový test posudzovania, ktorý v sebe zahŕňa dva okruhy odlišných kritérií:

- 1, Test procesnoprávných kritérií (vychádzajúci z ustanovení ZoKV v nadväznosti na národné právne predpisy i medzinárodné dokumenty).
- 2, Test hmotnoprávných kritérií (vychádzajúci predovšetkým zo ZP a ostatných pracovnoprávných predpisov).

Test procesnoprávných kritérií

Test procesnoprávných kritérií sa odvíja od dodržania podmienok, ktoré na uzatváranie kolektívnej zmluvy kladie ZoKV, najmä s ohľadom na začatie samotného procesu v zmysle §8 ods. 1 ZoKV a jeho priebeh v zmysle §8 ods. 2 a 3 ZoKV. Predloženie návrhu kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán a vedenie dohľadovacieho procesu medzi zmluvnými stranami, až do okamihu dosiahnutia konsenzu na úprave pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, aj za zohľadnenia využitia iných inštitútov ZoKV (napr. práva na štrajk, alebo práva na výluku), predstavuje základné naplnenie znakov, ktoré právny poriadok kladie na osobitosť procesu smerujúceho k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, ktorá má mať charakter kolektívnej zmluvy s predpokladanými právnymi účinkami. Pozitívny záver pri posudzovaní jednotlivých procesných štádií postupu podľa ZoKV môže zakladať *právnu domnienku* o posúdení predmetného dokumentu ako kolektívnej zmluvy a súčasne možnosť posudzovania hmotnoprávných podmienok uzatvoreného dokumentu, ktoré sa kladú na kolektívnu zmluvu. Nedodržanie procesného postupu v zmysle ZoKV nemôže zakladať predpoklad uzatvorenia kolektívnej zmluvy napriek súčasnému dodržaniu ostatných hmotnoprávných podmienok vo vzťahu k posudzovaniu kolektívnej zmluvy.

V praxi nie sú neobvyklé situácie, kedy sa odborová organizácia a zamestnávateľ rozhodnú povýšiť existujúci dokument o úprave pracovných podmienok zamestnancov na kolektívnu zmluvu, pričom jednoducho len premenujú existujúci dokument o úprave pracovných podmienok zamestnancov na kolektívnu zmluvu. Ani pri pôvodnej dohode, a ani pri vzniku novej kvázi „kolektívnej zmluvy“ nebol dodržaný procesný postup uzatvárania kolektívnej zmluvy, hoci nový dokument na základe všetkých ostatných hmotnoprávných kritérií spĺňa náležitosti kolektívnej zmluvy - oprávnené subjekty, rozsah a obsah úpravy niektorých prvkov právnych vzťahov založených pracovnou zmluvou (niekedy zmluvné

strany simulujú proces kolektívneho vyjednávania, hoci v praxi tento typ dohadovacieho procesu neprebehol). Takýto procesnoprávny postup nemožno s ohľadom na ustanovenie §8 ods. 1 až ods. 3 ZoKV označiť za kolektívne vyjednanie, výsledkom ktorého má byť uzatvorenie kolektívnej zmluvy a následne napriek existencii dokumentu s názvom „kolektívna zmluva” nemožno tento dokument označiť za kolektívnu zmluvu v zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky s nástupom právnych následkov, ktorými štandardne disponuje kolektívna zmluva uzatvorená v zmysle ZoKV a ZP.

Otázny je posúdenie dokumentu, ktorý je síce označený za kolektívnu zmluvu, ale jeho dohadovací proces sa uskutočnil v priebehu jediného dňa, kedy odborová organizácia predložila zamestnávateľovi návrh kolektívnej zmluvy a zamestnávateľ tento návrh vrátil so svojím podpisom v priebehu rovnakého pracovného dňa. Vychádzajúc z ustanovenia §8 ods. 2 ZoKV by sme mali dospieť k právnemu záveru, že ide o kolektívnu zmluvu, keďže zmluvná strana, ktorá návrh kolektívnej zmluvy prijala, sa má v odpovedi na tento návrh do 30 dní vyjadriť len k častiam, ktoré neboli prijaté. Keďže nezaujala negatívne stanovisko k žiadnej časti predloženého návrhu kolektívnej zmluvy, môžeme odôvodnene predpokladať, že s jeho obsahom súhlasí a tento súhlas vyjadrila podpisom návrhu kolektívnej zmluvy. Určitú pochybnosť pri predchádzajúcom právnom závere spôsobuje ustanovenie §8 ods. 3 ZoKV, keď doslova uvádza, že zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. ZoKV akoby prezumoval negatívne stanovisko druhej zmluvnej strany na predložený návrh kolektívnej zmluvy a predpokladal obligatórnu existenciu minimálneho rokovania o obsahu kolektívnej zmluvy bez zohľadnenia možnosti prvotnej pozitívnej odpovedi druhej zmluvnej strany kolektívnej zmluvy. Vystáva tak otázka, či možno aj takýto dokument, ktorý nebol predmetom žiadneho dohadovacieho konania medzi zmluvnými stranami, pokladať za kolektívnu zmluvu (keďže sa žiadne (kolektívne) „vyjednanie” neuskutočnilo), alebo či ZoKV považuje uskutočnenie minimálne jedného kola kolektívneho vyjednávania za nevyhnutnú súčasť naplnenia účelu kolektívneho vyjednávania ako procesného predpokladu uzatvorenia kolektívnej zmluvy a požaduje jeho, hoci formálne, uskutočnenie (aj keď na ňom príde už k samotnému podpísaniu kolektívnej zmluvy). Vychádzajúc z účelu existencie kolektívnej zmluvy, ako prameňa práva, a zohľadnenia §231 ods. 1 ZP, ktorý predurčuje „výhodnejšiu” úpravu pracovných podmienok zamestnancov v obsahu kolektívnej zmluvy, sa prikláňame skôr k záveru, že v uvedenom prípade pôjde o platné uzatvorenie kolektívnej zmluvy napriek absencii

dohodovacieho procesu, ktorý predpokladá §8 ods. 3 ZoKV. Vôľou zmluvných strán bolo takýto proces kolektívneho vyjednávania založiť a jeho absencia, s ohľadom na neexistenciu rozporných názorov na úpravu pracovných podmienok zamestnancov medzi zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy aj pri zohľadnení situácie, že názory a návrhy zamestnancov na utvorenie spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok podľa ich predstáv boli obsiahnuté už v samotnom návrhu kolektívnej zmluvy predloženom odborovou organizáciou. Rigidné trvanie na formálnom uskutočnení dohodovacieho procesu, najmä v okamihu, ak sám ZoKV nekladie na jeho uskutočňovanie žiadne kritériá (napr. dobu trvania, miesto, či čas uskutočnenia), by podľa nášho názoru bolo v rozpore so záujmom zamestnancov pri realizácii ich základného ľudského práva na zlepšenie vlastných pracovných podmienok.

Test hmotnoprávnych kritérií

Splnenie procesnoprávnych kritérií a založenie právnej domnienky o uzatvorení kolektívnej zmluvy v procese kolektívneho vyjednávania v zmysle §8 ZoKV predstavuje možnosť aplikácie druhej časti testu v podobe testovania hmotnoprávnych kritérií kladených na posúdenie dokumentu ako kolektívnej zmluvy. Stanovenie hmotnoprávnych kritérií sa odvíja od jednotlivých osobitných právnych predpisov najmä ZP a ZoKV, pričom za najdôležitejšie hmotnoprávne kritériá možno pokladať:

- a) oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy - zmluvné strany kolektívnej zmluvy;
- b) formu právneho úkonu - kolektívnej zmluvy;
- c) predmet úpravy kolektívnej zmluvy (okruh spoločenských vzťahov, ktoré má kolektívna zmluva upravovať);
- d) vznik právnych následkov - práva a povinnosti.

Formálne náležitosti kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa obsiahnuté v §2 až §4 ZoKV sú výslovne vymedzené ako odkladacie podmienky, t. j. ak uvedené podmienky nie sú splnené, neprichádza k nástupu platnosti kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (v niektorých prípadoch nesplnenia formálnych podmienok môžeme dokonca hovoriť o nulitosti takéhoto právneho úkonu).⁴¹

⁴¹ MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D.: *Zákon o kolektívnom vyjednaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. s. 50.

Oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy - zmluvné strany kolektívnej zmluvy

Pod zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy možno s odkazom na §2 ods. 2 ZoKV rozumieť príslušné odborové orgány a zamestnávateľov, príp. ich organizácie, pričom vznik takýchto organizácií sa riadi osobitným právnym predpisom (zákonom o združovaní občanov). V súvislosti s §2 ods. 2 ZoKV a vo väzbe na označenie „príslušný odborový orgán“ sa nerozlišuje, či ide o vyšší odborový orgán (v prípadoch kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa príslušný odborový zväz), alebo odborový orgán odborej organizácie pôsobiaci u daného zamestnávateľa.

Bez ohľadu na právny základ vzniku odborových organizácií musíme podotknúť, že odborovým organizáciám právny poriadok priznáva právnu subjektivitu, a preto sú spôsobilé vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch ako právnické osoby, resp. subjekty pracovného práva. Právny režim vzniku a pôsobenia zmluvných strán obsahuje ZP a zákon o združovaní občanov, vrátane legálnej definície pojmu „zástupca zamestnancov“. Ostatné právne predpisy legislatívne vymedzujú postavenie zástupcov zamestnancov cez ich pozitívne alebo negatívne vymedzenie kompetencií v procese ich pôsobenia. Ustanovenie §230 ods. 1 ZP vymedzuje odborovú organizáciu ako občianske združenie podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je právnickou osobou a disponuje právnou subjektivitou. Právna subjektivita umožňuje odborej organizácii uzatvárať kolektívne zmluvy s právnymi dôsledkami. Slobodu združovania a zakladanie odborových organizácií je nevyhnutné vnímať ako právo, nie povinnosť, na základe princípu dobrovoľnosti a individuálnosti, t. j. nikto by nemal byť nútený do členstva v akomkoľvek občianskom združení, a ak je členom, môže z neho kedykoľvek slobodne vystúpiť. Občianske združenie vzniká evidenciou (uplatnenie tzv. evidenčného princípu ako najširšieho prejavu použitia koalíciej slobody)⁴², pričom návrh na evidenciu občianskeho združenia môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov.⁴³ V

⁴² V niektorých európskych krajinách sa možno stretnúť s použitím registračného princípu napr. v Taliansku alebo na Malte. Registračný princíp v tomto prípade slúži ako predpoklad získania statusu „subjektu práva“, ktorý je zakotvený v talianskej ústave. V prípade uplatnenia registračného princípu na Malte, tento má skôr povahu „evidencie“ odborej organizácie pre štatistické účely a pre zisťovanie denzity odborového členstva. Odborové organizácie na Malte sú totiž povinné jedenkrát za kalendárny rok poslať informáciu o stave svojej členskej základne na špeciálny orgán s názvom „Registrar of trade unions“. Bližšie – HENNSLER, M. – BRAUN, A.: *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Aufl. Köln : Dr. Otto Schmidt Verlag, 2011. s. 668 alebo BALDACCHINO, G.: *Trade unions in Malta*. Brussels : ETUI, 2009. s. 33.

⁴³ Uplatňovanie evidenčného princípu môžeme dovodiť z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať, keď čl. 3 ods. 2 a čl. 4 obmedzujú právo verejných orgánov zasahovať (zdržať sa zásahu) do slobody združovania a práva odborovo sa organizovať.

tejto súvislosti vyvstáva často otázka, či uvedení občania, ktorí zakladajú (žiadajú o zaevidovanie odborovej organizácie) musia/majú byť zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého bude odborová organizácia pôsobiť. Vychádzajúc z účelu a dôvodu vzniku odborovej organizácie (zlepšovanie pracovných, sociálnych a mzdových podmienok u konkrétneho zamestnávateľa), ako aj §230 ods. 2 ZP, na základe ktorého je zamestnávateľ povinný umožniť fungovanie odborových organizácií u neho na pracovisku, predpokladáme, aby najmenej jeden zo zakladajúcich členov bol zamestnancom zamestnávateľa. Zákon o združovaní občanov a ani iný právny predpis však nezakazuje, aby členmi odborového orgánu (prípravného výboru, ktorý žiada o zaevidovanie odborovej organizácie), nemohli byť aj občania, ktorí nemajú žiadne právne väzby k zamestnávateľovi, u ktorého bude odborová organizácia pôsobiť.⁴⁴ Odborová organizácia (odborový zväz) nadobúda právnu subjektivitu zaevidovaním na Ministerstve vnútra SR a dňom, ktorý nasleduje po dni, kedy bol Ministerstvu vnútra SR doručený návrh na evidenciu. Obligatórnou súčasťou žiadosti o evidenciu sú stanovky zakladanej odborovej organizácie (odborového zväzu), ktoré by mali podrobnejšie upravovať vnútorne vzťahy a nastavenia odborovej organizácie, kompetencie jednotlivých orgánov a neposlednom rade aj práva a povinnosti člena združenia (odborovej organizácie). V zmysle zákona č. 272/2015 Z. z. o registri právnických osôb, podnikateľov a orgánov verejnej moci sa významne zmenil postup pridelenia a oznamovania identifikačného čísla pre právnické osoby a podnikateľov s účinnosťou od 1. novembra 2015. Toto identifikačné číslo oznamuje právnickej osobe, alebo podnikateľovi, povinná osoba, ktorá o jeho pridelenie

Nemožno však v tejto súvislosti považovať za porušenie Dohovoru situáciu, ak by vnútroštátny právny poriadok stanovil hranicu uznania odborovej organizácie pre účely kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnej zmluvy. Táto výnimka sa však nevzťahuje na prípadne zavedený proces registrácie odborových organizácií, kde sama registrácia by už mohla predstavovať narušenie slobody združovania a práva odborovo sa organizovať. Bližšie pozri DUNNING, H.: *Vyjednávání a sepisování kolektivních smluv*. Praha : PRESSART, 1987. s. 8 alebo *Medzinárodná organizácia práce – Rokovanie o kolektívnej zmluve*. Ženeva : Medzinárodná organizácia práce, 1986. s. 16.

⁴⁴ V slovenskom ZP sa neuplatňuje obmedzenie obsiahnuté v §286 ods. 2 českého ZP, ktoré vyžaduje, aby najmenej 3 členovia odborovej organizácie, ktorá chce pôsobiť u zamestnávateľa a mať právo kolektívne vyjednávať, boli v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Vychádzajúc z predmetného ustanovenia, tak síce 3 fyzické osoby môžu založiť odborovú organizáciu s cieľom zlepšenia pracovných podmienok u konkrétneho zamestnávateľa, oprávneným subjektom sa však odborová organizácia stáva až v okamihu splnenia predmetnej podmienky. Z pohľadu aplikačnej praxe by možno bolo predmetné ustanovenie vhodné zaviesť aj do slovenskej pracovnoprávnej úpravy, čo by výrazne napomohlo zabráneniu žltých základných odborových organizácií a odborových zväzov, s ktorými sa možno stretnúť najmä v priemyselných odvetviach. Súčasne by to však do istej miery narušilo koncept pôsobenia tradičných odborových zväzov, ktoré majú založené tzv. územné základné organizácie zastupujúce zamestnancov u viacerých zamestnávateľov na regionálnom princípe, pričom v určitých obdobiach z rôznych subjektívnych alebo objektívnych príčin nespĺňajú predmetnú podmienku. Zánik pôsobenia základnej odborovej organizácie u takéhoto zamestnávateľa by pravdepodobne znamenal aj neskorší zánik základnej odborovej organizácie, navzdory jej predpokladanému pozitívnemu pôsobeniu.

predtým požiadala štatistický úrad. Na rozdiel od doterajšieho postupu, kedy s výnimkou subjektov zapísaných do obchodného a živnostenského registra oznamoval identifikačné číslo štatistický úrad prostredníctvom svojich pracovísk, od 1. novembra 2015 prešla táto oznamovacia povinnosť na povinné osoby. Povinnými osobami sú orgány verejnej moci, ktoré podľa platných právnych predpisov vedú evidenciu subjektov povinne zapisovaných do registra právnických osôb, resp. vedú konanie vo veci ich registrácie alebo vydania oprávnenia na podnikanie (v uvedenom prípade Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky).

Druhý spôsob vzniku odborových organizácií (z pohľadu praxe obvyklejší) je uplatnenie právneho režimu §6 ods. 2 písm. e) zákona o združovaní občanov. Ustanovenie §6 ods. 2 písm. e) zákona o združovaní občanov pripúšťa, aby stanovy združenia (odborovej organizácie) obsahovali ustanovenia o organizačných jednotkách za predpokladu, že budú zriadené a budú konať vo svojom mene a určili spôsob nadobudnutia právnej subjektivity týchto organizačných jednotiek. Ak stanovy príslušného odborového zväzu obsahujú takéto ustanovenie, novozaložené odborové organizácie, ak sú organizačnými jednotkami niektorého z odborových zväzov, nemajú povinnosť evidovať svoje stanovy na Ministerstve vnútra SR. Pre vznik ich právnej subjektivity postačuje, aby boli novozaložené odborové organizácie, ktoré sú organizačnými jednotkami príslušného odborového zväzu. Právnu subjektivitu nadobúdajú dňom zaevidovania sa na príslušnom odborovom zväze. Popísaný právny výklad i postup pri zakladaní odborových organizácií bol opakovane potvrdený vo viacerých súdnych rozhodnutiach.⁴⁵

Legálnu definíciu pojmu „zamestnávateľ“ uvádza §7 ods. 1 ZP ako každú právnickú alebo fyzickú osobu, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch. Zamestnávateľom môže byť okrem klasických právnych foriem zamestnávateľov založených na základe ObZ, akými sú spoločnosti s ručením obmedzeným, akciové

⁴⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 21. februára 1997, sp. zn. 3Cdo 146/96; Rozsudok Okresného súdu Bratislava IV. z 9. marca 2010, sp. zn. 12C/209/2008; Rozsudok Okresného súdu Bratislava IV. z 8. októbra 2009, sp. zn. 24C/249/2008. **NS SR sp. zn. 3Cdo 146/96 (Rc 56/97):** „Z ustanovenia §6 ods. 2 zákona č. 83/1990 Zb. vyplýva, že stanovy občianskeho združenia môžu určiť, ktoré organizačné jednotky občianskeho združenia majú spôsobilosť konať vlastným menom, teda i nadobúdať vlastným menom práva a povinnosti a sú právnickými osobami. Takéto organizačné jednotky však musia byť v stanovách výslovne uvedené, alebo musí byť v stanovách aspoň určené, akým spôsobom sa takéto jednotky zriaďujú, aby bolo možné jednoznačne zistiť, či ide v konkrétnom prípade o organizačnú jednotku vzniknutú v súlade so stanovami ako organizačná jednotka s právnou subjektivitou. Stanovy potom musia tiež jednoznačne určiť, kto je oprávnený menom takej organizačnej jednotky vo všetkých veciach konať, t.j. kto je jej štatutárnym orgánom.“

spoločnosti, komanditné a iné, aj fyzické osoby, majúce štatút samostatne zárobkovo činnej osoby v zmysle zákona o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov za predpokladu, že zamestnávajú aspoň jednu fyzickú osobu. Zamestnávateľmi sú však aj subjekty, ktoré vznikajú na základe rozhodnutia štátu ako nositeľa verejnej moci (ústredné orgány štátnej správy, samosprávy a ich rozpočtové a príspevkové organizácie). V zmysle §2 ods. 3 ZoKV sa za platne uzatvorenú kolektívnu zmluvu považuje aj tá, ktorá bola kolektívne vyjednaná služobným úradom. Za zamestnávateľa sa ďalej považujú aj právnické osoby vznikajúce na základe §18 OZ, a to ako združenia fyzických alebo právnických osôb, účelové združenia majetku, jednotky územnej samosprávy a iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon.

Diferenciácia subjektov na strane zamestnávateľa, ako zmluvnej strany kolektívnej zmluvy, sa bude líšiť s ohľadom na typ kolektívnej zmluvy, s príslušným odkazom na zákon o združovaní občanov. Zamestnávateľia, ako právnické osoby, majú teda podľa zákona o združovaní občanov možnosť vytvárať záujmové združenia vo forme zväzov, klubov, hnutí (typickým príkladom zamestnávateľských zväzov, ktoré vznikli na základe zákona o združovaní občanov, sú zmluvné strany kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, napr. Zväz hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie SR, Zväz strojárskoho priemyslu SR, Zväz obchodu a cestovného ruchu SR a pod.). Právnické osoby majú možnosť za účelom svojich záujmov vytvárať aj združenia právnických osôb v zmysle príslušných ustanovení OZ. Takto vzniknuté subjekty sa tiež zriaďujú na základe písomnej zmluvy, alebo zakladacej listiny, s následným zápisom do obchodného registra alebo iného zákonom určeného registra. V tejto súvislosti je potrebné dať do pozornosti, že združenia právnických osôb, ktoré vznikli na základe OZ, aj napriek existujúcej právnej subjektivite, nemajú priznané právo kolektívne vyjednávať. Uvedené možno dovodiť práve z §2 ods. 2 ZoKV, ktorý bezprostredne odkazuje na zákon o združovaní občanov, a nie na príslušné ustanovenia OZ. Preto §2 ods. 2 ZoKV právo na kolektívne vyjednávanie priznáva len záujmovým združeniam, ktoré vznikli na základe zákona o združovaní občanov.

Posudzovanie oprávnených subjektov byť zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy nadobúda svoj význam aj s ohľadom na pomerne formalistický prístup MPSVaR SR, keď MPSVaR v zmysle §9 ZoKV ukladá kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a následne ich uzatvorenie oznamuje v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. MPSVaR SR však pravidelne ukladá aj kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, ktoré uzatvorili subjekty nespĺňajúce zákonné

predpoklady, t. j. subjekty nie sú v zmysle ZoKV príslušné na kolektívne vyjednávanie a tieto ukladané dokumenty napriek ich formálnemu označeniu by nemali byť považované za kolektívne zmluvy. Typickým príkladom je Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO a Združením bytového hospodárstva na Slovensku, ktoré vo svojich Stanovách v čl. 3 ods. 1 deklaruje, že Združenie je právnickou osobou založenou v súlade s §20f až §20j OZ a v zmysle §2 ods. 2 pozn. 2a) ZoKV, nie je oprávnené kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, keďže nie je založené v zmysle zákona o združovaní občanov. Napriek tejto skutočnosti je kolektívna zmluva vyššieho stupňa medzi uvádzanými subjektmi opakovane uzatváraná a ukladaná v zmysle §9 ZoKV. Obdobné prípady sa vyskytujú aktuálne aj v oblasti kolektívnej zmluvy pre verejnú a štátnu službu, keď opakovane o vstup do kolektívneho vyjednávania žiadajú rôzne iniciatívy učiteľov, zdravotníckych pracovníkov a pod., ktoré nemajú charakter subjektov založených podľa zákona o združovaní občanov.

V menšom počte sa možno s uvedenou situáciou stretnúť aj na podnikovej úrovni, kedy zamestnanecká rada uzatvorila dohodu so zamestnávateľom o úprave pracovných podmienok, ktorú nazvali kolektívna zmluva, ako prevenciu pred vznikom odborovej organizácie, ktorú si chceli založiť zamestnanci. Pochopiteľne, aj v tomto prípade, nešlo o kolektívnu zmluvu napriek jej vlastnému pomenovaniu z dôvodu neoprávnenosti subjektov, ako zmluvných strán ku kolektívnemu vyjednávaniu.

Forma právneho úkonu - kolektívnej zmluvy

ZoKV a ani ZP nestanovujú pozitívnym spôsobom formu kolektívnej zmluvy, ale v §4 ods. 1 písm. a) ZoKV sa uvádza ako podmienka platnosti kolektívnej zmluvy jej písomná forma. V nadväznosti na predmetné ustanovenie preto možno dovodiť, že právny poriadok predpokladá ako základnú formálnu náležitosť kolektívnej zmluvy jej písomné vyhotovenie, pričom jej nedodržanie sankcionuje absolútnou neplatnosťou takéhoto právneho úkonu. Odhliadnuc od predmetného ustanovenia, by nedodržanie písomnej formy v podstate vôbec neumožňovalo uzatvorenie kolektívnej zmluvy, keďže §4 ods. 1 písm. a) ZoKV ako ďalšiu podmienku platnosti kolektívnej zmluvy vyžaduje podpisy oprávnených zástupcov oboch zmluvných strán na tej istej listine a v §4 ods. 1 písm. b)

ZoKV pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vyžaduje doloženie zoznamu zamestnávateľov, za ktorých bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.⁴⁶

Z pohľadu aplikačnej praxe forma právneho úkonu, ako kolektívnej zmluvy, v podstate spôsobuje problémy len pri uzatváraní dodatkov kolektívnej zmluvy, a to najmä v prípadoch, kedy si zmluvné strany samy v záverečných ustanoveniach kolektívnej zmluvy nevymienia, že zmeny a dodatky k uzatvorenej a platnej kolektívnej zmluve je možné vykonávať len písomnou formou. Pravidelne sa stáva, že zamestnávateľ pri potrebe okamžitej zmeny v úprave pracovných podmienok obsiahnutých v kolektívnej zmluve, dotlačí odborovú organizáciu do jej zmeny bez písomného vyhotovenia zmeny uzatvorenej kolektívnej zmluvy s odôvodnením výnimočnosti situácie a potreby rýchlosti konania, ktoré by boli kolektívnym vyjednávaním dodatku a písomným vyhotovovaním zmien narušené. Pri posudzovaní predmetných prípadov preto musíme rozlíšiť dve situácie. Ak si zmluvné strany vymienili nevyhnutnosť písomného vyhotovovania zmien s odkazom na §8 ods. 5 ZoKV, ktorý predpokladá obdobný postup pri dohadovaní dodatku ku kolektívnej zmluve, ako pri kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy samotnej, je jej akákoľvek zmena neplatná a jej obsah nezaväzuje zmluvné strany kolektívnej zmluvy. To platí aj vo vzťahu k samotným zamestnancom, ak by boli zmenou kolektívnej zmluvy dotknutí na svojich právach. Ak by si zmluvné strany takúto písomnú zmenu v záverečných ustanoveniach kolektívnej zmluvy priamo nevymienili, musíme analogicky použiť ustanovenia §40 ods. 1 a ods. 3 OZ, ktoré predpokladajú, že písomne uzavretá dohoda sa môže zmeniť, alebo zrušiť iba písomne, a ak právny úkon nebol urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon, alebo dohoda účastníkov, je neplatný. V tomto prípade možno použiť opätovne ustanovenie §4 ods. 1 písm a.) ZoKV s odkazom na potrebu písomnosti kolektívnej zmluvy, a teda aj jej dodatku, ktorý z pohľadu §35 ods. 2 OZ vo svojej podstate a vôli konajúcich predstavuje „kolektívnu zmluvu“.⁴⁷

⁴⁶ Z právnoteoretického hľadiska možno upozorniť, že požiadavka na platnosť kolektívnej zmluvy v podobe podpisu oprávnených zástupcov oboch zmluvných strán na tej istej listine v zmysle §4 ods. 1 písm. a) ZoKV síce zostala zachovaná aj v súčasnom znení ZoKV, ale jej význam v podstate pominul, keďže by z formálnoprávneho hľadiska mohlo prísť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy aj uplatnením §43a až §44 OZ, keď sa všeobecne zmluva považuje za uzatvorenú okamihom, keď vyjadrenie súhlasu s návrhom zmluvy dôjde navrhovateľovi. Súčasnú zmenu §4 ods. 1 písm. a) ZoKV predstavovalo v minulosti špeciálnu úpravu vo vzťahu k ustanoveniu §244 ods. 5 pôvodného ZP s číselným označením zákona č. 65/1965 Zb. a prijatie nového ZP s číselným označením zákona č. 311/2001 Z. z. právnu úpravu v ZoKV ponechalo (možno nadbytočne) v pôvodnom znení.

⁴⁷ „V prípade, ak zamestnávateľ pri svojom rozhodovaní o pracovnoprávnych nárokoch zamestnancov chce zmeniť dojednaný záväzok v kolektívnej zmluve (napr. termín hromadného čerpania dovolenky

Popri požiadavke na písomnosť právneho úkonu (kolektívnej zmluvy), právny poriadok už neustanovuje žiadne ďalšie formálne náležitosti, napr. v podobe jej rozsahu. Kolektívna zmluva môže predstavovať dokument v rozsahu od niekoľkých strán, až po niekoľko desiatok strán v závislosti od okruhu spoločenských a právnych vzťahov, ktoré majú byť predmetom úpravy v kolektívnej zmluve a vôle zmluvných strán.⁴⁸

S ohľadom na precizovanie právnej úpravy by v tejto súvislosti stálo za úvahu de lege ferenda koncipovanie nového ustanovenia obdobného §28 českého ZP, ktoré explicitne uvádza, že nie je možné nahradiť kolektívnu zmluvu nepomenovanou, alebo akoukoľvek inou zmluvou pri hromadnej úprave pracovných podmienok zamestnancov, a to ani v prípade označenia kolektívnej zmluvy iným pomenovaním z vôle samotných zmluvných strán (v súlade s uvádzanou teóriou právnych úkonov pôjde vždy o kolektívnu zmluvu za predpokladu dodržania stanovených hmotnoprávnych a procesnoprávnych podmienok).⁴⁹

Predmet úpravy kolektívnej zmluvy (okruh spoločenských vzťahov, ktoré má kolektívna zmluva upravovať)

Predmet úpravy kolektívnych zmlúv je vyjadrený rámcovo v §2 ods. 2 ZoKV a §231 ods. 1 ZP, a to tak, že kolektívna zmluva by mala upravovať individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, zastúpenými odborovou organizáciou, a práva a povinnosti zmluvných strán. Obsah individuálnych a kolektívnych vzťahov nie je právnym poriadkom explicitne určený a v aplikačnej praxi bezprostredne závisí od druhu kolektívnej zmluvy (podniková kolektívna zmluva alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa), od doby účinnosti kolektívnej zmluvy a v neposlednom rade od dohody zmluvných strán. Za individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom možno všeobecne považovať vzťahy, ktoré vznikajú medzi zamestnancami a zamestnávateľom, alebo aj medzi zamestnávateľom a skupinou

zamestnancami), musí byť takáto zmena kolektívnej zmluvy vyhotovená v písomnej forme a podpísaná zamestnávateľom a zástupcami príslušných odborových orgánov, inak je neplatná.“ Porovnaj - uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 460/2013.

⁴⁸ Za ďalšiu formálnu náležitosť kolektívnej zmluvy možno považovať aj požiadavku obsiahnutú v §231 ods. 1 Zákonníka práce, ktorá spočíva v nevyhnutnosti *výhodnejšej* úpravy pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania v kolektívnej zmluve, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis. S ohľadom na zvolenú štruktúru predkladanej práce však bude kritérium „výhodnejšej“ úpravy predmetom právneho výkladu v kapitole o obsahu kolektívnej zmluvy aj s uvádzaním praktických prípadov posudzovania výhodnosti pri jednotlivých pracovnoprávnych nárokoch zamestnancov.

⁴⁹ STRÁNSKÝ, J. – SAMEK, V. – HORECKÝ, J.: *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha : SONDY, 2014. s. 55.

zamestnancov, reprezentovaných jednou z foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku (príslušnou odborovou organizáciou), a zmluvnými stranami navzájom. Určenie ich obsahu je založené na konsenze zmluvných strán za predpokladu, že ich neskoršia úprava je v zmysle §231 ods. 1 ZP výhodnejšia, než ju predpokladá príslušný pracovnoprávny predpis. Kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, kde poruší uvedený princíp výhodnosti v porovnaní s právnym poriadkom SR (analogicky pracovná zmluva zamestnanca, ktorá upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva, je v tejto časti neplatná).

Obsah individuálnych a kolektívnych vzťahov upravených v kolektívnej zmluve sa odvíja predovšetkým od typu kolektívnej zmluvy. Podniková kolektívna zmluva bude obsahovať konkrétne ustanovenia priamo uplatniteľné u daného zamestnávateľa, ktorý je jej zmluvnou stranou, reflektujúc na jeho špecifiká a potreby. Vo väčšine prípadov sú ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv nepoužiteľné u iného zamestnávateľa práve z dôvodu jeho osobitostí determinovaných rôznymi faktormi ako sú veľkosť zamestnávateľa; odvetvie, v ktorom pôsobí; pracovná kultúra ovplyvňovaná zahraničným alebo slovenským vlastníkom. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa budú obsahovať ustanovenia všeobecnejšieho charakteru z dôvodu, že zmluvnou stranou je organizácia zamestnávateľov zastupujúca záujmy všetkých v nej združených členov, a aj s ohľadom na jej prípadné rozšírenie záväznosti, čo by v prípade, ak by obsahovala príliš konkrétne ustanovenia, mohlo spôsobiť ťažkosti pri aplikácii jej jednotlivých ustanovení v praxi. Rovnako si musíme uvedomiť, že do vymedzenia kolektívnych pracovných vzťahov v kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa sekundárne zasiahlo aj zavedenie určovania odvetvia, alebo časti odvetvia, prostredníctvom kódu SK NACE, pri určení ktorého sa vychádza zo zoznamu podnikov, ktoré sú uvedené v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle §4 ods. 3 ZoKV. Neskôr popisovaný problém združovania podnikov v jednotlivých zamestnávateľských združeníach, bez ohľadu na ich pôvodnú reprezentáciu konkrétneho hospodárskeho odvetvia (v praxi zaužívané označenie „špinavé“ zväzy), mal dopad aj na formuláciu kolektívnych záväzkov do kolektívnych zmlúv, keď kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pokrývajú napriek svojmu formálnemu označeniu za konkrétnu odvetvovú kolektívnu zmluvu, viaceré kódy SK NACE, vstupujúcich aj do iných hospodárskych odvetví a v dôsledku toho zmluvné strany formulujú svoje záväzky do kolektívnych zmlúv čoraz všeobecnejšie, aby dokázali do ich obsahu subsumovať rôzne situácie naprieč hospodárskymi odvetviami a časťami odvetví. Zvyšujúca sa všeobecnosť

formulácie ustanovení sa preto dostáva do štádia absolútnej bezobsažnosti, hoci pôvodne boli uvedené pracovnoprávne nároky v rámci konkrétneho hospodárskeho odvetvia významným prínosom k zvyšovaniu úrovne pracovných podmienok zamestnancov.

Významným determinantom obsahu individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov je aj doba, na ktorú sa kolektívna zmluva uzatvára (pri kolektívnych zmluvách uzatváraných na obdobie dlhšie ako 1 rok zvyknú zamestnávateľia, najmä z opatrnosti v nadväznosti na ich ekonomickú a hospodársku situáciu v ďalších rokoch účinnosti kolektívnej zmluvy, dojednávať záväzky v nižšom rozsahu, ako v prípadoch, ak ide o kratšie obdobie). Všeobecne platí, že v rámci obsahu kolektívnej zmluvy nemožno zamestnancovi ukladať žiadne povinnosti, vychádzajúc z relevantného ustanovenia §231 ods. 1 ZP, ktoré predpokladá, že kolektívna zmluva upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok zamestnancov a podmienok zamestnávania výhodnejšie, bez možnosti konštruovať nové povinnosti zamestnanca. Prípadné dojednanie akýchkoľvek povinností zamestnanca, ktoré mu vyplývajú z príslušných pracovnoprávnych predpisov alebo pracovnej zmluvy, je nevyhnutné pokladať za absolútne neplatné ex lege z dôvodu rozporu s kogentným ustanovením ZP.⁵⁰

Individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľov možno prostredníctvom kolektívnych zmlúv použiť⁵¹:

- a) na napr. ustanovenia týkajúce sa vzniku a zániku pracovnoprávneho vzťahu, t. j. kolektívna zmluva bude bližšie konkretizovať obsahové náležitosti pracovnej zmluvy (obligatórne alebo fakultatívne); skrátenie skúšobnej doby (§45 ods. 1 ZP); vymedzenie okruhu prác, pri ktorých je možné predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu nad 2 roky a jeho opätovné dohodnutie (§48 ods. 4 písm. d) ZP); zánik pracovnoprávnych vzťahov z podnetu zamestnanca alebo zamestnávateľa; dohodnutie zvýšenia zákonných nárokov zamestnancov na odstupné alebo odchodné; predĺženie výpovedných dôb pri jednotlivých výpovedných dôvodoch (§62 ods. 2, 3, 4 a 6 ZP je koncipovaný tak, že stanovuje minimálnu dĺžku

⁵⁰ Podobne i tu – HRUŠKA, V.: *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha : GRADA, 2007. s. 48.

⁵¹ Okruh úpravy individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov uvádzaný nižšie predstavuje len demoštratívny výpočet v záujme prehĺbenia odborného výkladu. Bližšie rozpracovanie predmetu úpravy individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov autorom vedeckej monografie možno nájsť v TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Zákon o kolektivním vyjednávaní: praktický komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 110 a násl..

výpovedných dôb); zvýšenie základnej výmery dovolenky (tento záväzok je typický napr. pre Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, kde sa pravidelne zvyšuje základná výmera dovolenky o jeden týždeň);

- b) na úpravu pracovného času. Ustanovenie §85 ods. 5, 6 a 7 ZP predpokladá stanovenie maximálne prípustného rozsahu týždenného pracovného času, t. j. zamestnávateľ a zamestnanci sa majú možnosť dohodnúť individuálne (napr. vhodná úprava pracovného času z dôvodov uvedených v §90 ods. 11 ZP, resp. §164 ZP pre konkrétneho zamestnanca, ktorý o to požiada) alebo kolektívne na znížení rozsahu týždenného pracovného času. Pri znižovaní týždenného pracovného času je nevyhnutné dodržať rovnako zásadu rovnakého zaobchádzania. Pokiaľ sa zmluvné strany kolektívnej zmluvy dohodnú na znížení rozsahu týždenného pracovného času na 37,5 hodiny pre zamestnancov, ktorí majú 40-hodinový týždenný pracovný čas, tak ak u zamestnávateľa pracujú aj zamestnanci, ktorým kratší pracovný čas napr. 38³/₄ alebo 37,5 hodiny týždenne vyplýva z charakteru zmienosti (napr. dvojzmená, trojzmená a nepretržitá prevádzka), je potrebné aplikovať skrátenie týždenného pracovného času aj na nich;
- c) úpravu podmienok v tzv. sociálnej oblasti (tvorba a čerpanie sociálneho fondu, kde sa zmluvné strany môžu napr. v zmysle §3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde dohodnúť na ďalšom prídiele do sociálneho fondu, najviac však vo výške 0,5 % zo základu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok). Súčasťou individuálnych nárokov zamestnanca a zamestnávateľa v sociálnej oblasti sú aj rôzne typy príspevkov poskytovaných buď všetkým zamestnancom zo sociálneho fondu, alebo zo zdrojov zamestnávateľa na stravovanie, regeneráciu pracovnej sily formou poskytovania príspevkov na športové aktivity či masáže, alebo poskytované individuálne zamestnancom, po splnení podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve (napr. príspevok pri darovaní krvi, narodení dieťaťa, rôzne formy návratných či nenávratných príspevkov na prekonanie ťaživej životnej situácie, akou je dlhodobá pracovná neschopnosť, úmrtie rodinného príslušníka a pod.);
- d) úpravu odmeňovania v nadväznosti na §231 ods. 1 ZP, z ktorého je zrejmé, že súčasťou pracovných podmienok, ktoré má upravovať kolektívna zmluva, sú aj podmienky mzdové. V zmysle §119 ods. 2 a 3 ZP platí, že mzdové podmienky dohodne zamestnávateľ s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve,

pričom obsahom mzdových podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve sú ako formy odmeňovania zamestnancov suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných zamestnancom za prácu a neposlednom rade podmienky ich poskytovania. Mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve by vzhľadom na dikciu ZP mali komplexne upravovať všetky zložky mzdy od základnej mzdy (tarifnej mesačnej alebo tarifnej hodinovej), až po úpravu nadtarifných zložiek mzdy a podmienok ich priznávania. Ak je napr. podmienkou priznania nadtarifnej zložky mzdy hodnotiaci pohovor, mali by byť jeho kritériá a priebeh súčasťou kolektívnej zmluvy. Pravidelnou obsahovou časťou podnikových kolektívnych zmlúv, ako súčasti individuálnych pracovných vzťahov, sú aj mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, nočnú prácu, prácu vo sviatok, ako aj mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce (práca v riziku) aj pracovnú pohotovosť, za výkon práce v sobotu a v nedeľu, za výkon práce v odpoľudňajších zmenách (tzv. príplatok za zmennosť). Mzdové zvýhodnenia dojednávane v kolektívnej zmluve sú takmer vždy vyššie, ako predpokladá ZP, alebo ZP takýto príplatok vôbec nepozná. Súčasťou podnikových kolektívnych zmlúv bývajú aj peňažné plnenia naviazané na hospodárske ukazovatele u zamestnávateľa, napr. 13. plat, dovolenkový či vianočný bonus, odmena za dosiahnutie hospodárskeho výsledku (nazýva sa aj podiel na hospodárskom výsledku). V závislosti od konkrétneho zamestnávateľa sa v podnikových kolektívnych zmluvách objavujú aj špecifické druhy finančných plnení, napríklad dochádzkový bonus, odmena za externý audit, zaučenie spolupracovníka a pod. V tejto súvislosti nemožno opomenúť pravidelný kolektívny záväzok zamestnávateľa týkajúci sa ročného rastu miezd v podobe rastu priemernej mzdy, alebo rastu tarifnej mzdy zamestnanca. Výška dohodnutého mzdového rastu by mala odrážať index spotrebiteľských cien (tzv. infláciu) v danom kalendárnom roku, ale aj ekonomické postavenia zamestnávateľa (analyzuje sa nielen dosiahnutý zisk či strata, významným ukazovateľom je aj produktivita z pridanej hodnoty). Ak je platnosť podnikovej kolektívnej zmluvy dohodnutá na obdobie dlhšie ako jeden rok, mzdový nárast sa vyjednáva každoročne, a to prostredníctvom samostatného dodatku ku kolektívnej zmluve.

Bližšie vymedzenie práv a povinností zmluvných strán a kolektívnych vzťahov už na rozdiel od úpravy individuálnych vzťahov predstavuje náročnejšiu úlohu. Predmetná obsahová náležitosť kolektívnej zmluvy je vyjadrená najmä v §231 ods. 1 ZP, v zmysle

ktorého odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá okrem iného upravuje aj „...vzťahy medzi zamestnávateľmi, alebo ich organizáciami a jednou organizáciou, alebo viacerými organizáciami zamestnancov ...“. Určité východisko pre presné podradenie záväzku medzi individuálne a kolektívne vzťahy poskytuje právny výklad k §10 ZoKV, ktorý za jeden z druhov kolektívnych sporov považuje spor o plnenie záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (kolektívne vzťahy).

Popri tradičných zásadách občianskoprávneho vzťahu (rovnosť účastníkov konania, na rozdiel od individuálnych pracovnoprávnych vzťahov, kde panuje princíp nadradenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, „pacta sunt servanda“, zásada stability a istoty či zákaz retroaktivity); základné práva a povinnosti zmluvných strán kolektívnej zmluvy budú definované predovšetkým kompetenciami, ktoré ZP alebo ostatné pracovnoprávne predpisy (napr. zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon o sociálnom fonde, zákon o divadelnej a hudobnej činnosti a pod.) priznávajú odborovej organizácii. V zmysle §229 ods. 4 ZP pôjde najmä o právo na spolurozhodovanie, právo na prerokovanie (pozn. toto právo prináleží odborovej organizácii, len ak na pracovisku zamestnávateľa súbežne nepôsobí zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník), právo na kontrolu (či už podľa §149 ZP alebo §239 ZP) a právo na informácie (podľa §238 ZP), a v neposlednom rade o právo na kolektívne vyjednávanie.

Predmetom úpravy v kolektívnej zmluve, ako v rámci úpravy práv a povinností zmluvných strán bude najmä forma a spôsob realizácie jednotlivých kompetencií v praxi, napr. lehoty na spolurozhodovanie a prerokovanie v tých prípadoch, v ktorých ich ZP či iný pracovnoprávny predpis neupravuje; forma realizácie týchto kompetencií (písomná, ústna), spôsoby doručovania písomností (mailom alebo výlučne len písomne). Demonštratívne pri práve na informácie si strany môžu dohodnúť, a to aj s prihliadnutím na §238 ods. 3 ZP (informácie, ktoré by mohli zamestnávateľa poškodiť, resp. dôvernosť informácií), aké informácie, v akom rozsahu a ako často bude odborová organizácia od zamestnávateľa vyžadovať a akou formou jej môžu byť (budú) poskytnuté. Na poskytovanie informácií je naviazaná povinnosť zástupcov zamestnancov, teda aj členov výboru odborovej organizácie, zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré zamestnávateľ označil ako dôverné (porovnaj §240 ods. 6 ZP). Túto povinnosť majú nielen počas trvania výkonu funkcie, ale aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie. Naplnenie tejto zákonnej povinnosti predpokladá, že

zamestnávateľ musí vopred označiť informácie a údaje, ktoré považuje za dôverné, takže je v plnej dispozičnej právomoci zamestnávateľa, ako požiadavku odborovej organizácie na poskytnutie informácií posúdi. V tejto súvislosti je potrebné jasne definovať tzv. dôvernosť informácií aj s prihliadnutím na skutočnosť, že v praxi býva bežným javom, že zamestnávateľia označujú za dôverné aj informácie, ktoré sú verejne dostupné, napr. zo Zbierky listín, registra účtovných závierok alebo z iných verejných registrov. Za porušenie povinnosti mlčanlivosti môže zamestnávateľ voči zodpovedným osobám vyvodiť právne dôsledky.⁵² V tejto súvislosti je potrebné uvedomiť si, že právne dôsledky za porušenie povinnosti mlčanlivosti o poskytnutých informáciách sa nevyvodzujú voči členovi odborového orgánu ako voči zamestnancovi (t. j. nepoužije sa upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny, keďže je predpoklad, že nemá v náplni práce túto povinnosť a u zamestnávateľa nevykonáva pracovnú pozíciu „člena odborového orgánu“), ale ako voči občanovi, členovi občianskeho združenia, ktorým je odborová organizácia). Poskytovanie informácií zamestnancom zamestnávateľa prostredníctvom členov odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, o priebehu kolektívneho vyjednávania nemožno podľa nášho právneho názoru považovať za porušenie povinnosti mlčanlivosti, keďže by prišlo k rozporu s kogentnými ustanoveniami ZP i medzinárodnými dokumentmi, keď by takáto zákonná požiadavka, i jej praktická realizácia, odporovala vlastnému účelu výkonu činnosti zástupcov zamestnancov.

Zmluvné strany si v rámci vzájomných vzťahov dohadujú aj podmienky na činnosť a fungovanie odborovej organizácie u zamestnávateľa s odkazom na §240 ZP. Predmetom dojednania je preto napr. materiálne vybavenie potrebné na činnosť odborovej organizácie (samostatná miestnosť vyčlenená na činnosť odborov, PC, tlačiareň, pripojenie na internet a pod.), prípadne rozsah poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy nielen na vzdelávanie členov odborového orgánu (§240 ods. 2 ZP v nadväznosti na §136 ods. 1 ZP v kontexte §138 ods. 1 ZP), alebo na činnosť v odborovom orgáne (§240 ods. 3 ZP). Kolektívna zmluva spravidla ako súčasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov upravuje aj rozsah poskytovaného pracovného voľna (t. j. presný rozsah hodín v danom kalendárnom mesiaci; pravidlá pre prípad nevyčerpania poskytnutého pracovného voľna v danom kalendárnom mesiaci; aké činnosti možno považovať za „činnosť v odborovom orgáne“; úprava podmienok poskytovania peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné

⁵² THURZOVÁ, M.: *Pracovnoprávne vzťahy v miestnej samospráve*. Bratislava : Raabe, 2007. s. 65.

voľno, resp. voľno, ktoré zamestnávateľ z prevádzkových dôvodov neumožnil členom odborového orgánu čerpať a pod.).⁵³

V rámci úpravy vzájomných práv a povinností zmluvných strán sa stanovuje povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážku zo mzdy zamestnancom (ich členom) v dohodnutej výške z dôvodu výberu členského príspevku pre odborovú organizáciu.⁵⁴ Dojednanie záväzku musí byť v súlade s §13 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov, v zmysle ktorého sa zverejňovanie osobitných kategórií osobných údajov, odhaľujúcich napr. členstvo v odborových organizáciách, zakazuje. Obsahovou náležitosťou kolektívnych zmlúv je aj stanovenie informačnej povinnosti zamestnávateľa voči odborovej organizácii vo forme poskytovania rôznych informácií a údajov o zamestnávateľovi, napr. informácie o zmenách v jeho vnútorných štruktúrach (napr. pri zmene obsadenia voľbou, a to aj v kontexte §3 ZoKV); sprístupňovanie vnútropodnikových dokumentov (stanovy, štatút, volebný poriadok a pod.). Záverečné časti kolektívnych zmlúv sú často venované ustanoveniam, ktoré upravujú nielen postupy pri vybavovaní individuálnych sťažností zamestnancov pri neplnení záväzkov plynúcich z uzatvorenej platnej podnikovej kolektívnej zmluvy, ale aj sťažností na nerovnaké zaobchádzanie v zmysle §13 ods. 5 ZP, resp. ustanovení zákona o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti. Pravidelným obsahom záverečných ustanovení kolektívnej zmluvy je v prípade potreby kreovanie komisie v paritnom zastúpení zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie za účelom výkladu sporných a nejednoznačných ustanovení kolektívnej zmluvy.

⁵³ §240 ods. 3 ZP umožňuje odborovej organizácii dohodnúť sa na poskytnutí finančnej náhrady za nevyčerpanú časť pracovného voľna, ktorá mala byť použitá na výkon činnosti zástupcu zamestnancov.

⁵⁴ Zrážanie členského príspevku odborovo organizovaného zamestnanca predstavuje najčastejší predmet sporu pri kolektívnom vyjednávaní kolektívnej zmluvy z dôvodu právnych nejasností v súvislosti s ochranou osobných údajov zamestnancov a možného porušenia zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov. V nadväznosti na aktuálne právne stanoviská Úradu pre ochranu osobných údajov možno explicitne uviesť, že pokiaľ zamestnávateľ naplní Úradom pre ochranu osobných údajov SR stanovené podmienky na základe súčinnosti so zamestnancom (dohoda o zrážkach zo mzdy) a odborovou organizáciou (zakotvenie povinnosti zamestnanca platiť členské v stanovách, prípadne spolu aj s ustanovením kolektívnej zmluvy o zrážaní členského zamestnávateľom, ako záväzok zamestnávateľa), neporušuje právny režim zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov. Dohoda o zrážkach zo mzdy s prípadnou kolektívnou zmluvou predstavuje postačujúci právny základ spracúvania osobných údajov (odborová príslušnosť) u zamestnávateľa a spolu so stanovami odborovej organizácie je rovnako postačujúcim právnym základom spracúvania osobných údajov (konkrétne výška zrážky zo mzdy za jednotlivého člena odborovej organizácie titulom úhrady členského príspevku) na strane výboru odborovej organizácie. Bližšie k problematike ŠVEC, M. – VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. s. 150.

Napriek uvádzanému kritériu pre vymedzenie individuálnych a kolektívnych vzťahov, ako predmetu úpravy v kolektívnej zmluve v podobe dohody zmluvných strán, musíme upozorniť na problematický okruh takýchto dojednaní najmä v prípadoch, kedy rozširujú okruh participačného konania zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa alebo prísnejšiu úpravu kompetencie spolurozhodovania odborovej organizácie v oblasti, kde sa prelína s právom zamestnanca na uplatnenie svojho individuálneho nároku vyplývajúceho z národných i medzinárodných dokumentov. Pri základných odborových organizáciách, ktoré disponujú silným postavením voči zamestnávateľovi v podniku, nie je neobvyklé, pokiaľ si v kolektívnej zmluve vymienia kompetenciu spolurozhodovania aj v oblastiach, kde právny poriadok takúto kompetenciu zástupcom zamestnancom nepriznáva. Musíme si uvedomiť rozdielnu právnu povahu takýchto dojednaní v porovnaní s prípadmi, napr. spolurozhodovania, ktoré uvádza ZP napr. v §87 ods. 2 ZP (spolurozhodovanie v oblasti nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času nad rámec 4 mesiacov alebo vydávanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v zmysle §39 ods. 2 ZP). V prípade spolurozhodovania, ktoré predpokladá ZP, môže byť nedodržanie zákonného postupu sankcionované neplatnosťou takéhoto právneho úkonu zamestnávateľa. V prípade tzv. rozšírených prípadov spolurozhodovania obsiahnutých v kolektívnej zmluve, nedodržanie vyžadovaného spolurozhodovania zo strany zamestnávateľa nespôsobuje neplatnosť úkonu zamestnávateľa a takéto nároky ani nie sú súdne vymáhateľné, možno ale hovoriť o porušení kolektívnej zmluvy zamestnávateľom pri súčasnom vzniku kolektívneho sporu podľa §10 ZoKV.⁵⁵

Pravidelne sa opakujúcim predmetom sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou pri vymedzení predmetu úpravy vzťahov v kolektívnej zmluve je aj naznačená oblasť súbehu individuálneho nároku zamestnanca a kompetencie odborovej organizácie vyjadriť predchádzajúci súhlas s úkonom zamestnávateľa, najčastejšie napr. v oblasti čerpania dovolenky zamestnancami (teda prelínanie individuálnych a kolektívnych vzťahov ako predmet úpravy v kolektívnej zmluve). Odborové organizácie si pravidelne v kolektívnej zmluve s odkazom na §111 ZP vymieňujú povinnosť zamestnávateľa predložiť výboru základnej odborovej organizácie návrh plánu dovoleniek zamestnancov a súčasne (najmä vo výrobných podnikoch) predložiť návrh hromadného čerpania dovoleniek v

⁵⁵ Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 82/1994: „Zákonník práce vymenováva všetky prípady spolurozhodovania, preto ich nemožno dohodou rozširovať o ďalšie, a to ani formou zakotvenia v kolektívnej zmluve.“

príslušnom kalendárnom roku. Problém v zásade nebýva s hromadným čerpaním dovolenky, kde predmetom sporu je maximálne dohodnutie obdobia, v ktorom príde k hromadnému čerpaniu dovolenky zamestnancami. Sporné pravidelne je predloženie návrhu plánu dovoleniek zástupcom zamestnancov, kde v praxi už v okamihu predloženia návrhu odborovej organizácii si zamestnanci napríklad na základe svojej žiadosti a so súhlasom zamestnávateľa vzniknutý nárok na dovolenku už čerpali, alebo aj po vyjadrení predchádzajúceho súhlasu výboru základnej odborovej organizácie chcú tento plán meniť a čerpať si dovolenku v inom období, ako bolo uvedené v pláne. Do tejto neprehľadnej situácie vstupuje i ďalšia skutočnosť, a to, či je zamestnávateľ v prípade takéhoto dohodnutia záväzku povinný predložiť návrh plánu dovoleniek pre všetkých zamestnancov, resp. iba prevažujúcu časť a či v okamihu, ak nie je takýto plán predložený za úplne všetkých zamestnancov prišlo k porušeniu kolektívnej zmluvy zamestnávateľom a súčasne aj §111 ods. 1 ZP.⁵⁶ Do vzájomného konfliktu sa dostáva právo zamestnanca na čerpanie dovolenky podľa §111 ods. 1 ZP s ohľadom na čerpanie dovolenky podľa oprávnených záujmov zamestnanca a kompetencia odborovej organizácie vysloviť opakovaný predchádzajúci súhlas so zmenou plánu dovoleniek, ako dohodnutého záväzku v kolektívnej zmluve. V tomto okamihu by sme sa skôr priklonili k prioritizácii práva zamestnanca, vychádzajúc zo skutočnosti, že právo na dovolenku je osobné právo zamestnanca naviazané na jeho výkon práce (existenciu jeho ospravedlnených prekážok v práci). Samotné uplatňovanie si termínu a rozsahu čerpania dovolenky zo strany, či už v zmysle §111 ods. 1 a ods. 5 ZP, alebo na základe individuálnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa druhej časti prvej vety §111 ods. 5 ZP⁵⁷, z neho robí individuálny nárok zamestnanca, ktorý nie je spôsobilý byť záväzkom kolektívnej zmluvy a podľa ustanovenia §10 ZoKV, byť neskôr predmetom sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy. Plán dovoleniek možno považovať v tomto ohľade skôr za záväzný interný dokument zamestnávateľa s orientačným charakterom a je možné ho meniť a upravovať s reflexiou na potreby zamestnávateľa, ako aj samotných zamestnancov. Hoci sa

⁵⁶ §111 ods. 1 ZP: *„Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancami podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.“*

⁵⁷ §111 ods. 5 ZP: *“Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred. Toto obdobie môže byť výnimočne skrátené so súhlasom zamestnanca.“*

pri akejkolvek zmene plánu dovoleniek vyžaduje postup podľa ustanovenia §111 ods. 1 ZP, jeho uplatňovanie by nemalo byť v rozpore s vyššie naznačeným právom zamestnanca na čerpanie dovolenky. V súvislosti s načrtnutou neúplnosťou plánu dovoleniek máme za to, že neprišlo k naplneniu §111 ods. 1 ZP v okamihu, ak sa predložený návrh plánu dovoleniek netýkal všetkých zamestnancov a už v okamihu jeho predloženia nereflektoval aktuálny stav čerpania dovolenky jednotlivými zamestnancami. Dojednávacie kolektívnych záväzkov predmetného typu je sporné a odborová organizácia by preto mala zvážiť jeho prípadnú potrebu úpravy formou rozširovania svojich vlastných kompetencií.

Vznik právnych následkov - práva a povinnosti

Hoci do súčasnosti málo preferovaným, o to však významnejším, hmotnoprávnym kritériom pre posudzovanie a identifikáciu kolektívnej zmluvy sa stáva otázka vzniku právnych následkov po jej vstupe do účinnosti, t. j. z každej uzatvorenej kolektívnej zmluvy by mali v rámci okruhu dohodnutej úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov, resp. práv a povinností zmluvných strán, vznikajú pre dotknuté subjekty práva a povinnosti. Predpoklad vzniku právnych následkov je podľa nášho názoru nepriamo vyjadrený v účele uzatvárania kolektívnej zmluvy, ktorý predpokladá v zmysle §231 ods. 1 ZP, že *„odborový orgán uzatvára so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje pracovné podmienky, vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou, alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.“*⁵⁸ Základným východiskom pre vznik práv a povinností z kolektívnej zmluvy je teda zásada „výhodnosti“ pre zamestnancov (resp. aj pre zástupcov zamestnancov) („výhodnejšie, ako ich upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis“) a zásada prípustnosti (možnosti odchýlenia sa) („ak to tento zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť“).

⁵⁸ Pri snahe o pripodobnenie tejto situácie posudzovania výhodnosti úpravy v kolektívnej zmluve by sme mohli odkázať na situáciu, kedy súd nie je viazaný žalobným návrhom a môže prisúdiť žalobcovi viac, než čoho sa strany domáhajú, avšak iba v tom prípade, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu. Príkladmo možno uviesť vyporiadanie bezpodielového spoluvlastníctva manželov, vyporiadanie podielového spoluvlastníctva alebo vyporiadanie náhrady škody spôsobenej viacerými škodcami (§438 OZ a §182 ZP).

Právny poriadok v žiadnom ohľade bližšie nekonkretizuje posudzovanie tejto výhodnosti. Jej praktickú aplikáciu môžeme odvodiť nanajvýš z existujúceho vzájomného vzťahu medzi jednotlivými prameňmi kolektívneho pracovného práva, kde sa na pomyselnom spodnom stupienku nachádza zákonná právna úprava, nasleduje kolektívna zmluva vyššieho stupňa, podniková kolektívna zmluva a pracovná zmluva. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, alebo podniková kolektívna zmluva nesmú upravovať nároky zamestnancov menej výhodne, ako uvádza ZP. V niektorých prípadoch je posúdenie výhodnosti zjednodušené, keďže sa napr. pri absolútnych hodnotách (kvantitatívne meranie úrovne pracovnoprávneho nároku) dá preukázať výhodnosť dojednaní v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch (napr. kolektívna zmluva zvýši mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas v zmysle §121 ods. 1 ZP z 25% na 35% priemerného zárobku zamestnanca). Posúdenie výhodnosti úpravy pracovných podmienok zamestnancov je sťažené pri komparácii rôznych pracovnoprávnych inštitútov alebo úpravy niektorých konkrétnych pracovnoprávnych nárokov bez možnosti ich posudzovania kvantitatívnym spôsobom. Pokiaľ kolektívna zmluva obmedzí možnosť zamestnávateľa nariadovať prácu nadčas, zamestnanec nemôže vykonávať prácu nadčas, aj keby sám chcel, a príde k poklesu priemerného zárobku zamestnanca. Upravuje kolektívna zmluva pracovné podmienky výhodnejšie? Odpoveď je pochopiteľne subjektívna a samotná výhodnosť je preto veľmi relatívnym ukazovateľom. Zahŕňa rôzne argumenty od ochrany zdravia zamestnancov, cez možnosť harmonizácie pracovného a rodinného života, až po záujem zamestnanca zvýšiť svoj príjem výkonom práce nadčas. V konkrétnych prípadoch sa preto musí výhodnosť posudzovať vždy na základe vôle a záujmu zamestnancov reprezentovaných vlastnými zástupcami. Požiadavka na výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok v zmysle ustanovení ZP i teoretickej definície podľa nášho názoru smeruje výlučne k spomínanému systému vertikálnej úpravy nárokov zamestnancov, nedotýka sa komparácie všetkých pracovnoprávnych inštitútov, ktoré môžu byť predmetom dojednaní medzi sociálnymi partnermi. Samotné posudzovanie výhodnosti pre zamestnancov (vychádzame z predpokladu, že zamestnanci majú primárny záujem na uzatvorení kolektívnej zmluvy ako prostriedku zlepšenia svojich pracovných podmienok) bude závisieť od rozhodovania odborovej organizácie ako zmluvnej strany kolektívnej zmluvy, ktorá zastupuje odborovo organizovaných zamestnancov (zlé posúdenie môže byť sankcionované vystúpením z odborovej organizácie). V prípade neodborovo organizovaných zamestnancov je posudzovanie výhodnosti úpravy pracovných podmienok v kolektívnej zmluve náročnejšie a pri zohľadnení pôsobenia kolektívnej zmluvy erga omnes asi aj nemožné. Odborovo

neorganizovaní zamestnanci totiž nemajú možnosť vymaniť sa z pôsobnosti kolektívnej zmluvy, keďže jej právne účinky nie sú viazané na príslušnosť k odborovej organizácii pôsobiacej u zamestnávateľa.

V tejto situácii musíme upozorniť na zaujímavý právny problém, ktorý súvisí s konkurenciou jednotlivých prameňov práva, ktoré upravujú pracovné podmienky u zamestnávateľa. V aplikačnej praxi prichádza k situácii, že tú istú oblasť, pracovnú podmienku upravuje aj kolektívna zmluva, aj vnútropodnikový normatívny akt, avšak odlišne. Otázne bude, podľa ktorého prameňa práva bude potrebné postupovať. Ak by sme považovali vnútropodnikový normatívny akt najmä za akt riadenia, ktorý by mal rešpektovať kolektívnu zmluvu, k plneniu ktorej sa zamestnávateľ zaviazal, prednosť by mala mať kolektívna zmluva. V prípade sporu by prípadný nesúlad bolo možné riešiť ako spor o plnenie kolektívnej zmluvy.⁵⁹ Situáciu by bolo možné posudzovať z dvoch hľadísk, a to, či spornú situáciu rieši výhodnejšie kolektívna zmluva alebo vnútropodnikový normatívny akt. Ak by sme brali do úvahy princíp výhodnosti a ochrannú funkciu pracovného práva vo vzťahu k zamestnancom, dalo by sa uvažovať, že prednosť má ten prameň práva, ktorý výhodnejšie upravuje pracovné podmienky zamestnancov. Samozrejme situácia, kedy by výhodnejšie pracovné podmienky upravoval vnútropodnikový normatívny akt, je skôr hypotetická, keďže zamestnávateľ má obvykle možnosť jednostranne vnútropodnikový normatívny akt zmeniť, prípadne zrušiť (samozrejme za podmienky, že vnútropodnikový normatívny akt nebol prijatý na základe súhlasu zástupcov zamestnancov). V zmysle vyššie uvedeného výkladu sa predmetná otázka bude v prípade mzdových podmienok posudzovať odlišne, s ohľadom na prípustné pramene práva pre ich úpravu.

Z právnych záverov naznačeného výkladu možno dospieť k záveru, že za predpokladu, ak kolektívna zmluva neobsahuje žiadne ustanovenie, ktoré by upravovalo individuálne alebo kolektívne pracovné vzťahy výhodnejšie, neprichádza k naplneniu hmotnoprávnej podmienky nástupu právnych účinkov kolektívnej zmluvy voči dotknutým subjektom. Zmluvným stranám nevzniká žiadny záväzok pozitívneho alebo negatívneho správania, ktorý by museli splniť a uzatvorenie kolektívnej zmluvy nenapĺňa účel existencie tohto

⁵⁹ GALVAS, M.: Právní rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2008. s. 54.

pracovnoprávneho inštitútu. Podľa nášho názoru v tomto prípade nemožno predmetný dokument považovať za kolektívnu zmluvu, hoci prišlo k naplneniu formálneho procesu jej uzatvorenia a k splneniu všetkých ostatných hmotnoprávnych podmienok, keďže jej uzatvorenie je de facto zbytočné. Takýto dojednaný dokument možno označiť za určitú deklaráciu, ale bez nástupu normatívneho účinku jeho ustanovení. V obdobnom duchu a s podobným právnym názorom postupovalo aj MPSVaR SR, keď odmietlo uložiť Dodatok ku Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Všeobecným slobodným odborovým zväzom a Asociáciou strojárskeho a elektrotechnického priemyslu, ktorý menil vlastný text uloženej Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len spôsobom, že rozširoval zoznam zamestnávateľov ako jeho Prílohu č. 1 v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV bez ďalšej zmeny úpravy individuálnych alebo kolektívnych pracovných vzťahov. Obdobná situácia nastala aj v inom prípade, keď kolektívna zmluva vyššieho stupňa doslovne kopírovala formulácie zo znenia ZP a jej cieľom malo byť formálne pokrytie vybraných podnikateľských subjektov, aby sa vyhli predpokladanému rozšíreniu záväznosti inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle §7 a §7a ZoKV.

II. Druhy kolektívnych zmlúv a ich vzájomný vzťah, platnosť kolektívnych zmlúv

V odkaze na výklad k obom druhom uvádzaného prameňa práva musíme pripomenúť, že kolektívna zmluva môže, ale nemusí, byť prameňom práva upravujúcim pracovné podmienky zamestnancov, t. j. zamestnávateľ ani odborová organizácia nemajú žiadnu povinnosť uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Pôvodná obligatórna povinnosť uzatvárania kolektívnych zmlúv obsiahnutá v §20 ods. 4 ZP s účinnosťou do 31. 1. 1991 a Nariadení vlády č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách, bola nahradená v súčasnom znení ZoKV princípom zmluvnej voľnosti a možnosťou uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Právny poriadok v §2 ods. 3 ZoKV rozoznáva dva druhy kolektívnych zmlúv, a to:

- a) **podnikovú kolektívnu zmluvu**, ktorú uzaviera príslušný odborový orgán alebo príslušné odborové orgány a zamestnávateľ, ktorým je aj služobný úrad,
- b) **kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa** uzavretú pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a organizáciou, alebo organizáciami zamestnávateľov.⁶⁰

Popri uvádzaných druhoch kolektívnych zmlúv sa v minulosti objavoval ešte jeden druh formálneho dojednania medzi subjektmi, ktoré vystupujú aj ako zmluvné strany kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, u zamestnancov, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, resp. podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, kde ako zamestnávateľ vystupuje štát, s označením tzv. **generálna dohoda**.⁶¹ Keďže išlo o pomerne frekventovaný pojem, prichádzalo k jeho zamieňaniu najmä s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ako prameňa práva, hoci ako možno vopred predostrieť, generálna dohoda nedisponovala normatívnym charakterom svojich dojednaní. Generálna dohoda na základe ustálenej aplikačnej praxe predstavovala nástroj zachovania sociálneho zmieru a hlavného programového dokumentu pre činnosť

⁶⁰ Pod kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa sa v zmysle §2 ods. 3 písm. c) a d) ZoKV subsumuje aj kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi a zamestnávateľom, ktorým je štát a kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzavretá pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, medzi príslušným vyšším odborovým orgánom alebo príslušnými vyššími odborovými orgánmi, vládou poverenými zástupcami a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

⁶¹ Porovnaj – DEMKO, P. a kol.: *Účasť vládnych orgánov na tripartite*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, 1991. s. 23.

tzv. Rady hospodárskej a sociálnej dohody Slovenskej republiky ako tripartitného orgánu zloženého zo zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov a predstaviteľov štátu.⁶²

Generálna dohoda, na rozdiel od kolektívnej zmluvy (vyššieho stupňa), nebola v zmysle formálnych prameňov práva prameňom pracovného (kolektívneho) práva a nedisponovala všeobecnou právnou záväznosťou a normatívnym účinkom. Keďže chýbal normatívny charakter obsahu generálnej dohody, jej právna vymáhateľnosť a plnenie zo strany povinných subjektov boli založené na princípe dobrovoľnosti a existujúcich spoločenských partnerských vzťahov medzi zástupcami spomínanej tripartitnej Rady. Generálna dohoda mala skôr charakter „*gentleman agreement*” a jej nedodržiavanie mohlo byť premietnuté nanajvýš do roviny „*morálno-politickej*”.⁶³ Napriek tejto skutočnosti záväzky dojednané generálnych dohodách boli neskôr premietnuté do právne záväznej podoby, a to buď vo forme všeobecne záväzných právnych predpisov alebo ako záväzok, ktorý mal byť premietnutý do príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo do podnikovej kolektívnej zmluvy. Generálna dohoda nezakladala individuálne nároky zamestnancov.⁶⁴

Transformovanie záväzkov z dojednanej generálnej dohody až na úroveň podnikových kolektívnych zmlúv bolo závislé na vzťahu medzi generálnou dohodou a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Zástupcovia zamestnávateľov a odborov sa v generálnej dohode síce zaviazali, že tieto záväzky zohľadnia a transformujú do jednotlivých ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s následnou snahou o ich presadenie aj na podnikovú úroveň. Pravidelne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa neskôr obsahovali len zjemnený charakter záväzku z generálnej dohody. Hoci v okamihu, keď sa podarilo takýto záväzok

⁶²Rada hospodárskej a sociálnej dohody nedisponovala legálnym právnym základom, ale jej konštituovanie možno datovať na 30. 10. 1990, kedy vláda Slovenskej republiky prijala dve uznesenia, ktoré potvrdili vznik tohto orgánu a neskôr jej vytvorenie potvrdili podpismi zástupcovia KOZ SR, Konfederácie umenia a kultúry, RPZZ SR a vlády SR. Medzi hlavné úlohy Rady patrila najmä konzultatívna a vyjednávacía činnosť pre otázky pracovnej legislatívy a hospodárskych vzťahov, rozhodcovská a sprostredkovateľská činnosť pre prípad štrajkov alebo nepokojov, vyjednávacía činnosť pre určovanie minimálnych miezd a pre určovanie smerného rastu miezd na odvetvovej a podnikovej úrovni a poradenská činnosť v oblasti ekonomickej a sociálnej politiky štátu.

⁶³ Obsah generálnych dohôd od roku 1993 až do roku 1997, kedy prišlo k upusteniu ich dojednávania, sa líšil v závislosti od ekonomickej a sociálnej situácie, od úrovne partnerských vzťahov a od aktuálnej politickej situácie. Prvá Generálna dohoda – vtedy ešte na úrovni ČSFR – bola podpísaná v januári 1991. Bližšie – ČAMBALÍKOVÁ, M.: Social partnership and work: Changes and challenges. In: ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.) *Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 21 a násl..

⁶⁴ VLADÁROVÁ, M.: *Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 1995. s. 20 a násl..

premietnuť do kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo podnikovej kolektívnej zmluvy, podliehal tento záväzok z generálnej dohody kontrolnému mechanizmu v zmysle §20 a §270a zákona č. 65/1965 Zb. ZP (v súčasnosti ustanovenia o kontrolnom mechanizme obsiahnuté v §239 ZP a §4 ods. 2 písm. b) ZoKV).⁶⁵

Postupným transformačným vývojom, ktorý vyvrcholil v roku 1997, nespokojnosťou a zásadnými rozpormi medzi sociálnymi partnermi, najmä vo vzťahu požiadavky odborov k zavedeniu právnej záväznosti generálnych dohôd pre ďalší legislatívny proces, prispel k upusteniu od ich uzatvárania z rôznych, najmä politických dohôd a nový zákon o tripartite (zákon č. 106/1990 Zb. o hospodárskom a sociálnom partnerstve) už s uzatváraním generálnych dohôd nepočítal.⁶⁶

2.1 Podniková kolektívna zmluva

Podniková kolektívna zmluva svojím charakterom i vlastným predmetom úpravy zodpovedá klasickému štandardnému zmluvnému typu, ktorý sa vyvinul v rámci historického konceptu kolektívneho pracovného práva. Podniková kolektívna zmluva upravuje špecifickú problematiku, ktorá vychádza z konkrétnych pomerov podniku v porovnaní s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá mnohé oblasti úpravy pracovných podmienok zamestnancov rieši vyslovene rámcovo. Z procesného hľadiska nie je výrazný rozdiel v procese kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Kolektívne vyjednanie oboch druhov sa riadi rovnakými princípmi a postupmi a možno povedať, že väčšinu vyššie uvedeného je možné aplikovať aj na kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy je spravidla jediný zamestnávateľ a odborová organizácia, resp. viacero odborových organizácií. Zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy nikdy nemôže byť viacero zamestnávateľských subjektov, a to ani v prípade ich majetkového prepojenia,

⁶⁵ Obligatormosť bola zdôraznená zakotvením kontraktačnej povinnosti organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu v organizačnej jednotke, ak o to požiadal príslušný odborový orgán. Zachovanie takejto požiadavky by nezodpovedalo novému nastaveniu ekonomických vzťahov v trhovej ekonomike. Blížšie – ŠUBRT, B.: *Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy*. Bratislava : Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991. s. 15.

⁶⁶ Tento stav pretrval až do súčasnosti napriek prijatiu nového právneho predpisu - zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite), ktorý zakonzervoval pôvodný charakter tripartity od roku 1999, t. j. Rada už pod zmeneným názvom Hospodárska a sociálna rada SR, ako poradný orgán vlády SR zostal iba konzultačným a dohadovacím orgánom bez kompetencie prijímania právne záväzných dohôd a bez ďalšieho prepojenia na kolektívne vyjednanie na podnikovej alebo odvetvovej úrovni, bez spochybňovania jej významu pre udržanie sociálneho zmiereu.

keďže spravidla ide o samostatné podnikateľské subjekty, ktoré predstavujú samostatné právnické osoby v zmysle osobitných predpisov.⁶⁷ V prípade záujmu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy pre takýto väčší počet podnikateľských subjektov (hoci aj majetkovo prepojených), by muselo prísť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Právny poriadok bližšie neobmedzuje charakter uzatvárajúcej kolektívnej zmluvy, v praxi sa preto možno stretnúť s rôznymi diferenciačnými kritériami obmedzujúcimi ich predmet alebo pôsobnosť, napr. uzatvorenie kolektívnej zmluvy len pre jednu organizačnú zložku zamestnávateľa, uzatvorenie kolektívnej zmluvy a úprava nárokov len jednej objektívne určiteľnej skupiny zamestnancov.

Zmluvné strany, oprávnené k uzatvoreniu podnikovej kolektívnej zmluvy, bližšie vymedzuje §2 ods. 3 písm. a) ZoKV. Podľa §2 ods. 3 písm. a) ZoKV za uzavretú podnikovú kolektívnu zmluvu možno považovať takú, ktorá sa uzavrela medzi príslušným odborovým orgánom, t. j. odborovou organizáciou pôsobiacej priamo na pracovisku daného zamestnávateľa, resp. príslušnými odborovými orgánmi (ak na pracovisku zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií a tieto v zmysle §3a ods. 1 ZoKV vystupujú spoločne a vo vzájomnej zhode s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov) a zamestnávateľom, ako aj zamestnávateľom, ktorým je aj služobný úrad.⁶⁸ Podnikovú kolektívnu zmluvu možno uzatvoriť u všetkých menovaných zamestnávateľov reprezentovaných svojimi služobnými úradmi. Ustanovenie §9 ods. 5 zákona o štátnej službe výslovne vylučuje možnosť uzavrieť podnikovú kolektívnu zmluvu zamestnávateľom, ktorým je Národný bezpečnostný úrad. Z hľadiska §2 ods. 4 zákona o združovaní občanov platia obmedzenia pre vojakov v činnosti v službe, ktorí nemôžu vytvárať odborové organizácie a združovať sa v nich, pre ostatných zamestnancov v štátnej službe, resp. pracujúcich pri výkone práce vo verejnom záujme, obmedzenia z hľadiska vytvárania odborových organizácií a združovania sa v nich právny poriadok nedefinuje.⁶⁹

⁶⁷ Najčastejšie v zmysle ObZ.

⁶⁸ V zmysle §9 zákona o štátnej službe sa za služobný úrad považuje napr. ministerstvo a ostatný ústredný orgán štátnej správy, orgán miestnej štátnej správy, iný orgán štátnej správy, organizačná zložka ozbrojených síl SR určená Ministerstvom obrany SR, Slovenská informačná služba, organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stráže, Kancelária Národnej rady SR a pod..

⁶⁹ Podobne i tu: OLŠOVSKÁ, A.: *Kolektívne pracovné právo*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014. s. 167 a násl..

Špecifickou otázkou pri uzatváraní podnikových kolektívnych zmlúv, najmä v ostatnom období vzniku holdingových spoločností s viacerými samostatnými podnikateľskými jednotkami bez vlastnej pracovnoprávnej subjektivity v zmysle §9 ods. 1 ZP, je existencia (uzatváranie) viacerých kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni. ZoKV explicitne neupravuje možnosť uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa, hoci ich súčasná existencia na pracovisku môže vyvolať viaceré sporné situácie.⁷⁰ Prípustnosť súčasného uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa v rámci konštrukcie ZoKV vychádzala z potreby transformácie bývalého socialistického hospodárstva a vnútornej štruktúry podnikov, ktoré sa vyznačovali vysokou mierou diferenciacie pri zohľadnení centrálného riadenia a nemožnosti obsiahnuť špecifiká jednotlivých pracovných pozícií, alebo jednotlivých organizačných zložiek v obsahu jednej kolektívnej zmluvy v rámci takéhoto veľkého zamestnávateľa. V tomto období prichádzalo k uzatváraniu viacerých kolektívnych zmlúv pre jednotlivé časti organizácie – organizačné útvary, profesiové skupiny, pričom pružnosť zákona mala zabezpečiť možnosť úpravy pracovných podmienok pre zamestnancov. Štandardným modelom bolo uzatvorenie generálnej (centrálnej) kolektívnej zmluvy, ktorá rámcovo upravovala pracovné podmienky spoločné pre všetkých zamestnancov, ostatné kolektívne zmluvy sa zameriavali na úpravu spomínaných osobitostí. Všetky uzatvárané kolektívne zmluvy mali povahu podnikových kolektívnych zmlúv.⁷¹

Podstatnou skutočnosťou, ktorú si musíme uvedomiť, je, že všetky kolektívne zmluvy v organizácii boli považované za rovnocenné (neuplatňovala sa vertikálna hierarchia) a neexistoval medzi nimi vzájomný vzťah nadriadenosti a podriadenosti bez ohľadu, ktoré oprávnené subjekty vystupovali na strane zamestnávateľa (mohlo prísť k situácii, pokiaľ centrálnu kolektívnu zmluvu uzatvoril štatutárny zástupca a kolektívne zmluvy pre jednotlivé odštepne závody zástupcovia zamestnávateľa, ktorým toto oprávnenie vyplývalo z ich funkčného zaradenia).⁷² V takýchto podnikových kolektívnych zmluvách sa nepripúšťalo rovnako dojednanie priority úpravy nárokov medzi týmito viacerými

⁷⁰ Pluralita kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa je odlišná od plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa, keďže ZoKV neumožňuje s ohľadom na §3a ZoKV uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv viacerými odborovými organizáciami, ale len jednou, alebo v rámci spomínaného postupu spoločného konania v zhode pri viacerých odborových organizáciách.

⁷¹ ŠUBRT, B.: *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991. s. 15.

⁷² VLADÁROVÁ, M.: *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Trenčín : Odborárske spektrum, 1993. s. 29.

podnikovými kolektívnymi zmluvami navzájom, ani vo vzťahu k všeobecne uzatvorenej pre celý podnik, keďže z pohľadu právneho poriadku ide o ten istý formálny prameň práva na rovnakom stupni právnej sily v hierarchii právnych noriem a zmluvné dojednanie neplatnosti takýchto rozporných ustanovení by predstavovalo porušenie §4 ods. 2 ZoKV. Rovnako sa vyžadovalo, aby neprišlo k prekryvaniu medzi obsahom týchto jednotlivých kolektívnych zmlúv a nenastala kolízia v úprave pracovných podmienok (jedinú výnimku predstavovala spomínaná centrálna kolektívna zmluva). Napriek tomu, aj v súčasnosti prichádza ku kolízii viacerých podnikových kolektívnych zmlúv uzatvorených u jedného zamestnávateľa, pričom riešenie ich konkurenčného sporu pri úprave tohto istého pracovnoprávneho nároku musíme posudzovať s ohľadom na jednotlivé situácie. V okamihu, ak vznik konkurencie kolektívnych zmlúv pri úprave pracovnoprávneho nároku je dôsledkom prekročenia oprávnenia štatutárneho orgánu, alebo člena štatutárneho orgánu, alebo povereného zamestnanca, ktorý svojím právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch prekročil svoje oprávnenie, je nevyhnutné jeho konanie posudzovať v zmysle §10 ods. 2 ZP, t. j. že tieto úkony zamestnávateľa zásadne zaväzujú, výnimku predstavuje iba situácia, ak druhá zmluvná strana (odborová organizácia) vedela alebo musela vedieť, že tento štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu alebo poverený zamestnanec svoje oprávnenie prekročil. Obdobne by to platilo v situácii, ak právny úkon za zamestnávateľa urobil zamestnanec, ktorý na tento úkon nebol oprávnený zo svojej funkcie, ani tým nebol poverený oprávnenou osobou. Analogické použitie §10 ods. 2 ZP môžeme odôvodniť analogickým právnym dôsledkom situácie predpokladanej v §10 ods. 2 ZP, keď v prípade právneho úkonu dotýkajúceho sa zamestnanca i kolektívnej zmluvy, ktorá upravuje pracovnoprávne nároky zamestnancov, pôjde o obdobný dôsledok v podobe vzniku, zmeny alebo zániku práv a povinnosti zamestnanca. Použitie načrtnutej analógie preto považujeme za prípustné a právne odôvoditeľné.

Komplikovanejšia situácia ale nastane v prípade, pokiaľ vznik konkurencie nie je dôsledkom prekročenia poverenia zo strany štatutárneho orgánu alebo povereného zamestnanca. V takomto prípade vychádzame z predpokladu, že prišlo k platnému uzatvoreniu podnikových kolektívnych zmlúv, ktoré odlišným spôsobom upravujú rovnaký pracovnoprávny nárok zamestnanca. V tomto ohľade by sme mali uplatniť základný účel uzatvárania kolektívnych zmlúv spočívajúci v princípe výhodnejšej úpravy vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi. V nadväznosti na uplatnenie princípu výhodnosti sa pre účely pracovnoprávneho nároku zamestnanca uplatní to ustanovenie kolektívnej zmluvy,

ktoré je z jeho subjektívneho pohľadu najvýhodnejšie. Samotný princíp výhodnosti predpokladá, že v konkrétnom prípade jeho uplatnenie bude možné. To znamená, že bude môcť byť objektívne určené, na základe kritérií, ktorá kolektívna zmluva priznáva zamestnancovi najviac práv. Problém pravdepodobne nevznikne pri pracovnoprávných nárokoch určených kvantitatívnym ukazovateľom, t. j. napr. výška tarifnej mzdy, zvýšenie priemernej mzdy a pod.. Náročnejšie to bude pri vyhodnocovaní nepeňažných nárokov, napr. obmedzenie práce nadčas, pokiaľ bude chcieť zamestnanec pracovať nadčas. Zaujímavým sa javí aj prípad, pokiaľ by podniková kolektívna zmluva uzatvorená pre inú organizačnú zložku upravovala určitý nárok zamestnanca výhodnejšie a súčasne jeho vlastná podniková kolektívna zmluva by tento nárok neupravovala vôbec. Vzniká právny rozpor, či možno analogicky upraviť pracovnoprávny nárok zamestnanca podľa podnikovej kolektívnej zmluvy, ktorá tento nárok obsahuje, alebo či je pôsobnosť kolektívnej zmluvy v tomto prípade obmedzená výkonom práce zamestnanca, t. j. na výkon práce v danej organizačnej zložke zamestnávateľa. Na jednej strane by mohlo byť odopretie poskytnutia prípadného nároku zamestnanca, ktorý mu prináleží teoreticky z tejto druhej kolektívnej zmluvy, vnímané ako nerovnaké zaobchádzanie v rámci jedného organizačného útvaru - jeden zamestnávateľ. Súčasne by potom uzatváranie viacerých podnikových kolektívnych zmlúv v zamestnávateľskom subjekte v zmysle naznačeného účelu strácalo svoj význam, keď by z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov neumožňovalo prispôbenie úpravy pracovných podmienok zamestnancov konkrétnej (regionálnej) situácii.

Posudzovanie prípadného nerovnakého zaobchádzania sa musí bezprostredne odvíjať od existencie objektívneho dôvodu, ktorý takéto nerovnaké zaobchádzanie zakladá, a to nielen v prípade existencie viacerých podnikových kolektívnych zmlúv, ale aj v prípadoch, keď podniková kolektívna zmluva zamestnávateľa sa vzťahuje na viaceré prevádzky toho istého zamestnávateľa s iným regionálnym začlenením.⁷³ V zmysle nižšie uvádzaného právneho výkladu preto nerobíme rozdiel pri posudzovaní nerovnakého zaobchádzania v prípadoch, keď podniková kolektívna zmluva upravuje konkrétny pracovnoprávny nárok

⁷³ Trendom ostatného obdobia pri úprave odmeňovania zamestnancov u zamestnávateľov s viacerými prevádzkami na území Slovenskej republiky je nastavenie systému odmeňovania v závislosti od regionálneho začlenenia prevádzky, t. j. že v prípade zamestnancov zamestnávateľa na východnom Slovensku je sadzba minimálnej hodinovej mzdovej tarify nižšia, ako v prípade zamestnancov zamestnávateľa na západnom Slovensku.

zamestnancov rozdielne pre dve rôzne prevádzky zamestnávateľa, alebo či dve podnikové kolektívne zmluvy uzatvorené pre dve prevádzky zamestnávateľa upravujú rovnaký pracovnoprávny nárok zamestnancov odlišne. V oboch prípadoch je nevyhnutné identifikovať objektívny rozdiel, ktorý je dôvodom pre nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami toho istého zamestnávateľa, napr. v oblasti odmeňovania zamestnancov len s inou regionálnou príslušnosťou prevádzky zamestnávateľa. Vychádzajúc z ustanovenia §119a ods. 4 ZP je zamestnávateľ povinný uplatňovať rovnaký systém odmeňovania u zamestnancov za rovnakú prácu, alebo prácu rovnakej hodnoty bez ohľadu na skutočnosť, že u neho pracujú v rozdielnych prevádzkach, ktoré majú odlišné teritoriálne umiestnenie. Rovnako v prípadoch, ak má zamestnávateľ pre zaraďovanie zamestnancov do tarifných tried vytvorený jednotný systém pre tieto prevádzky a uplatňuje aj rovnaký systém hodnotenia pracovných miest, takže je dôvodný predpoklad, že zamestnanec zaradený v jednej prevádzke, napr. do tarifnej triedy č. 5, by bol zaradený v druhej prevádzke do rovnakej tarifnej triedy. Navyše rozdielnosť regiónov nemožno považovať za objektívne ospravedlňiteľný dôvod, resp. jedno z objektívne merateľných kritérií, ktoré sa dajú uplatniť pri posudzovaní rovnakej práce, alebo práce rovnakej hodnoty, ktorá má v konečnom dôsledku vplyv na vyplácanie rovnakej mzdy za takúto prácu. Regionálny rozdiel nie je ani faktor, ktorý bezprostredne ovplyvňuje pracovné podmienky zamestnancov, ktoré sú jedným z kritérií pri posudzovaní toho, či práca jedného zamestnanca, v porovnaní s prácou iného zamestnanca má rovnaký charakter, a najmä spĺňa ZP vymedzené kritériá rovnakej práce, resp. práce rovnakej hodnoty, a to v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach. Za pracovné podmienky možno považovať len objektívne skutočnosti, ktoré priamo/nepriamo, bezprostredne vplývajú na výkon práce zamestnanca, ku ktorému dochádza v mieste výkonu práce a počas jeho pracovnej doby. Za takéto pracovné podmienky možno určite považovať napr. spôsob pridelovania práce zamestnávateľom, frekvenciu pridelovania práce, charakter pracovných nástrojov a pomôcok, príp. aj skutočnosť, ako zamestnávateľ zaškolil zamestnanca. V každom prípade nie skutočnosť, že prevádzka zamestnávateľa je umiestnená v inej, regionálne odlišnej časti krajiny. Rozdielnosť regiónov, a s tým súvisiaca rozdielna cena práce zamestnanca nemôže byť zohľadňovaná/odzrkadľovaná vo výške základnej mzdy za danú časovú jednotku, t. j. tarifnej mzde, keďže práca zamestnanca v oboch prevádzkach je rovnaká, resp. porovnateľná. V konečnom dôsledku má zamestnávateľ i napriek uvedenému pomerne široký priestor na zohľadnenie rozdielnej úrovne životných nákladov v rôznych regiónoch, poskytovaním pohyblivej, osobitnej časti

mzdy, a to v rozdielnej výške (napr. náborový, motivačný príspevok a pod.), v závislosti práve od teritoriálneho umiestnenia jeho prevádzok. V tomto ohľade je preto nevyhnutné považovať ustanovenia kolektívnych zmlúv, ktoré takéto nerovnaké zaobchádzanie obsahujú, za neplatné z dôvodu ich rozporu s kogentnými ustanoveniami ZP (najmä §119a ods. 1 až 4 ZP) a v prípade existencie viacerých podnikových kolektívnych zmlúv uzatvorených u jedného zamestnávateľa za normatívne ustanovenia, ktoré vytvárajú nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami jedného zamestnávateľa a možnosť zamestnanca, ktorý je znevýhodnený, domáhať sa primeraného zadosťučinenia súdnou cestou (náhrada ujmy, ktorá mu bola spôsobená).

V prípade záujmu o uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv v súčasnosti síce môžeme formálne konštatovať, že ZoKV takúto prax neobmedzuje, musíme ale poukázať na dodržanie predmetných podmienok obsahu kolektívnych zmlúv, ich vzájomného vzťahu a aj výskytu nerovnakého zaobchádzania pri nesprávne vymedzenom okruhu zamestnancov, či organizačnej jednotky, na ktorú sa má vzťahovať. Nevyhnutnosťou je preto správne vymedzenie osobnej a priestorovej pôsobnosti kolektívnych zmlúv, aby nedochádzalo k ich vzájomnej kolízii.⁷⁴ Z pohľadu vymedzenia personálnej pôsobnosti považujeme v rozpore s účelom i normatívnym textom ZoKV i ZP situáciu, ak by bola namiesto osobnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy v podobe určenia konkrétnej skupiny zamestnancov, na ktorých sa má vzťahovať, vymedzená negatívna pôsobnosť kolektívnej zmluvy, t. j. na ktoré osoby, alebo pracovné pozície by sa kolektívna zmluva nevzťahovala. Takéto dojednanie by bolo v rozpore s princípom pôsobnosti kolektívnych zmlúv erga omnes. V prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy pre organizačnú jednotku sa predpokladá existencia vlastnej pracovnoprávnej subjektivity.

Špecifickým prípadom existencie viacerých kolektívnych zmlúv u zamestnávateľa je situácia, ktorá obvykle vzniká po prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov v zmysle §27 a násl. ZP. Spravidla ide o prípady zlučovania viacerých samostatných zamestnávateľských subjektov do jednej právnickej osoby, ako právneho nástupcu pôvodných zamestnávateľov, pričom najmä v strojárskom a elektrotechnickom priemysle je pravidelne u pôvodných zamestnávateľov základom úpravy pracovných podmienok a

⁷⁴ VLADÁROVÁ, M.: *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum, 1993. s. 41 a násl.

podmienok zamestnávania platná a účinná podniková kolektívna zmluva. Riešenie vzájomného vzťahu medzi podnikovými kolektívnymi zmluvami upravuje čiastočne ustanovenie §31 ods. 7 ZP, ktoré predpokladá, že preberajúci zamestnávateľ (spojený právny subjekt) je povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti (za predpokladu, že nepríde k dohodnutiu novej kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku). Obdobne sa tento predpoklad uplatní aj v nadväznosti na §31 ods. 8 ZP aj vo vzťahu k základnej odborovej organizácii a jej funkcionárom, keď u preberajúceho zamestnávateľa zostáva zachované právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov do uplynutia funkčného obdobia, ak nepríde k odlišnej dohode.⁷⁵ V prípade skúmaného problému existencie viacerých kolektívnych zmlúv u doterajších zamestnávateľov, tieto zostávajú zachované aj u preberajúceho (nového) zamestnávateľa, pričom ich pôsobnosť sa vzťahuje len na zamestnancov, na ktorých platila aj v predchádzajúcom období t. j. zamestnancov konkrétneho doterajšieho zamestnávateľa a zamestnávateľ je povinný ich dodržiavať obdobne ako v predchádzajúcom prípade do skončenia ich účinnosti. V tomto ohľade nie je možné dovodiť podľa nášho právneho názoru uplatnením §119a ZP domnienku o nerovnakom zaobchádzaní so zamestnancami napr. z pohľadu poskytovania odlišnej mzdy za rovnakú prácu rozporným so ZP, keďže nerovnaké zaobchádzanie je dané objektívnou situáciou prevodu podniku a nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať vyrovnanie úrovne pracovných a mzdových podmienok zamestnancov k okamihu spojenia podnikov do jedného subjektu. Trvanie odborových funkcií zostáva zachované, riešenie existencie napr. viacerých predsedov alebo členov výboru základnej odborovej organizácie, ak existovali u doterajších zamestnávateľov a ich funkcie zostanú zachované aj u preberajúceho zamestnávateľa, je vnútornou otázkou novej (spojenej) odborovej organizácie, keďže sa nepredpokladá súčasné pôsobenie viacerých odborových organizácii toho istého odborového zväzu (v prípade základných odborových organizácii zaradených pod rôzne odborové zväzy vznikne pluralita základných odborových organizácii, ktorú je nevyhnutné riešiť v zmysle §232 ZP a v prípade kolektívneho vyjednávania podľa §3a ZoKV). Zamestnávateľ je v zmysle §31 ods. 7 a ods. 8 ZP povinný prevziať len tú kolektívnu zmluvu, ktorá je k okamihu prechodu práv a povinností účinná, obdobný

⁷⁵ Princíp prebratia účinnej kolektívnej zmluvy vychádza článku 3 smernice Rady č. 2001/23/ES o zblížovaní predpisov členských štátov týkajúcich a zachovania práv zamestnancov v prípade prevodu podniku, závodov alebo časti podnikov. Účelom tejto právnej úpravy je, aby boli u zamestnancov, u ktorých prišlo k prechodu práv a povinností, zachované pracovné podmienky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy uzatvorenej u ich doterajšieho zamestnávateľa.

princíp sa uplatňuje aj v prípade funkčného obdobia odborových funkcionárov. Ak je teda okamih prechodu práv a povinností stanovený na 1. 1. 2015 a kolektívna zmluva skončí účinnosť 31. 12. 2014 (obdobne to platí v prípade funkčného obdobia odborových funkcionárov), neprichádza k uplatneniu §31 ods. 7 a §31 ods. 8 ZP, keďže v okamihu prechodu práv a povinností nie je účinná žiadna kolektívna zmluva a ani žiadnemu odborárskemu funkcionárovi neplynie funkčné obdobie.⁷⁶

V rámci aplikačnej praxe sa vyskytuje prípad, kedy sú viaceré podnikové kolektívne zmluvy u jedného zamestnávateľa (pluralita podnikových kolektívnych zmlúv z dôvodu prevodu podniku) dohodnuté na relatívne dlhé obdobie niekoľkých rokov, čo objektívne spôsobuje zamestnávateľovi problémy s ohľadom na dohodnutú odlišnú úpravu jednotlivých pracovnoprávných nárokov zamestnancov a opätovne smeruje k otázke nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami na porovnateľných pracovných pozíciách. V rámci interných právnych názorov, aj po opakovaných diskusiách s kontrolnými orgánmi, možno dospieť k právnemu záveru, že rigidné uplatňovanie §31 ods. 7 ZP z tohto pohľadu nepredstavuje pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a zachovanie podmienok ich pracovného prostredia aj po prevode podniku. Dokonca v niektorých prípadoch im priamo bráni dosiahnuť výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok s ohľadom na stále sa uplatňujúcu účinnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy (nové kolektívne vyjednávanie totiž môže prebiehať dlhšie s ohľadom na komplikovanosť nastavenia podnikových procesov po spojení zamestnávateľov). Z tohto pohľadu sme dospeli k právnemu názoru, že zamestnávateľovi by malo byť poskytnuté objektívne obdobie, kedy bude môcť vyrovnať pracovné podmienky zamestnancov v súlade so zásadou rovnakého odmeňovania. Toto právne východisko nerieši otázku, čo urobiť s platnými a účinnými kolektívnymi zmluvami za predpokladu, že sa odborové organizácie nebudú chcieť so zamestnávateľom dohodnúť na ich zmene (zlúčení do jednej podnikovej kolektívnej zmluvy).

Osobitosťou uzatvárania podnikových kolektívnych zmlúv je kolektívne vyjednávanie ich dodatkov, ako možnosti zmeny dohodnutého obsahu v kolektívnej zmluve, pričom aj s ohľadom na aplikačnú prax, musíme diferencovať dve odlišné situácie. Všeobecne možno konštatovať, že právny poriadok, s ohľadom na súkromnoprávny charakter kolektívnej

⁷⁶ Porovnaj – BUKOVJAN, P.: *Výkladové stanoviská. AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. s. 180.

zmluvy, predpokladá možnosť zmeny kolektívnej zmluvy aj počas jej platnosti a účinnosti. Základným právnym východiskom pre zmenu kolektívnej zmluvy je uplatnenie §8 ods. 5 ZoKV, ktoré umožňuje zmluvným stranám v kolektívnej zmluve dohodnúť sa na jej prípadných zmenách, pričom kladie kvalitatívne požiadavky na ich dojednanie.⁷⁷ ZoKV totiž vyžaduje, aby si zmluvné strany dohodli nielen vôbec možnosť jej zmeny, ale aj jej prípadný rozsah, v podobe napr. určenia formálnych podmienok takejto zmeny (písomnú podobu, povinnosť zmluvnej strany odpovedať na návrh zmeny kolektívnej zmluvy), určenie predmetu zmeny (presné vymedzenie okruhov ustanovení alebo častí kolektívnej zmeny, ktoré môžu byť zmenené počas jej platnosti a účinnosti). V prípade, že k takémuto dojednaniu kolektívnej zmluvy dôjde, t. j., že zmluvné strany si takúto možnosť kolektívnej zmluvy v jej záverečných ustanoveniach explicitne vymienia, príde k uplatneniu §8 ods. 5 ZoKV, teda že pri tejto zmene (kolektívnom vyjednávaní dodatku kolektívnej zmluvy) budú zmluvné strany postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZoKV ako pri uzatváraní samotnej kolektívnej zmluvy.

Obdobne, ako pri uzatváraní kolektívnej zmluvy, môže prísť k vzniku kolektívneho sporu podľa §10 ZoKV (hoci kolektívny spor v zmysle §10 ZoKV nehovorí o kolektívnom vyjednávaní dodatku ako predmete kolektívneho sporu), rovnako k využitiu pracovnoprávných inštitútov na riešenie kolektívneho sporu, ako napr. sprostredkovateľa v zmysle §11 ZoKV, alebo rozhodcu v zmysle §13 ZoKV.

V okamihu, ak si zmluvné strany takúto zmenu kolektívnej zmluvy a jej dodatku explicitne v kolektívnej zmluve nevymienia, nemôžu postupovať podľa §8 ods. 5 ZoKV, t. j. nedohodnutie sa na dodatku ku kolektívnej zmluve nepredpokladá vznik kolektívneho sporu a využitie ďalších inštitútov ZoKV. Keďže je platne uzatvorená kolektívna zmluva, musia zmluvné strany zachovávať sociálny zmier a dodržiavať platne dojednané záväzky v kolektívnej zmluve. Prípadné využitie práva na štrajk alebo iných nátlakových prostriedkov by predstavovalo porušenie sociálneho zmieru i ZoKV, a preto by boli z tohto dôvodu aj takéto aktivity vyhodnotené ako neplatné s právnym následkom vzniku zodpovednostného vzťahu za škodu. Ustanovenie §8 ods. 5 ZoKV a potreba si dohodnúť akúkoľvek prípadnú zmenu kolektívnej zmluvy vychádza z predpokladu ochrany

⁷⁷ BUKOVJAN, P.: *Výkladové stanoviská. AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. s. 200.

verejnoprávneho záujmu v podobe sociálneho a spoločenského zmieru, ktorého právnou garanciou je práve existencia platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Rovnako sa tým posilňuje aj princíp právnej istoty a stability v pracovnoprávných vzťahoch, kde majú obe zmluvné strany garantované určité práva a povinnosti (istoty), ktoré upravujú v najširšom zmysle realizáciu základných ľudských práv a slobôd na pracovisku.

2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Podľa §2 ods. 3 písm. b) ZoKV sa za kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa považuje dokument, ktorý je uzavretý pre väčší počet zamestnávateľov (prax poukazuje na to, že vo väčšine prípadov ide o zamestnávateľov z jedného odvetia, hoci vzhľadom na slobodu združovania dnes možno nájsť v zamestnávateľských zväzoch jedného odvetia združených aj zamestnávateľov z rôznych priemyselných odvetví), a to medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, resp. vyššími odborovými orgánmi, a organizáciou, resp. organizáciami zamestnávateľov. Vyším odborovým orgánom je v tomto prípade odborový zväz, pričom ZoKV nevyklučuje, aby zmluvnou stranou bolo aj niekoľko odborových zväzov, ktoré kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa kolektívne vyjednávajú a uzatvárajú. Takým príkladom je napr. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre oblasť štátnej služby, kde zmluvnou stranou je okrem Konfederácie odborových zväzov SR, aj Všeobecný slovenský odborový zväz a Nezávislé kresťanské odbory SR. Dikcia ustanovenia nevyklučuje, aby aj na strane zamestnávateľa vystupovali viaceré organizácie zamestnávateľov. Za kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa sa považuje v zmysle §2 ods. 3 písm. c) ZoKV aj kolektívna zmluva, ktorá je uzatvorená medzi vyšším odborovým orgánom (odborovým zväzom), resp. viacerými vyššími odborovými orgánmi (odborovými zväzmi) a jedným zamestnávateľom, ktorým je v tomto prípade štát. Posledným typom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je dokument vymedzený v §2 ods. 3 písm. d) ZoKV, v ktorom ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorenú pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, a to medzi príslušným vyšším odborovým orgánom, ktorým je odborový zväz, resp. viacerými odborovými zväzmi na jednej strane a na strane druhej vládou poverenými reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov.

Kolektívne vyjednávanie pre väčší počet podnikov, cieľom ktorého je uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, sa z pohľadu procesnej stránky v zásade nelíši od

podnikového kolektívneho vyjednávania. ZoKV odlišne určuje len niektoré obsahové náležitosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, na rozdiel od podnikovej kolektívnej zmluvy (napr. spomínaný zoznam zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV), pričom ich dodržanie považuje za podmienku platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Kolektívne vyjednanie sa nekončí podpisom kolektívnej zmluvy, ale až jej uložením na MPSVaR SR v zmysle §9 ZoKV. Oprávneným na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je vždy odborový zväz a zamestnávateľský zväz, t. j. odchyľne od podnikovej úrovne pôjde o kolektívneho zástupcu (organizáciu) zastupujúceho zamestnancov a viacerých zamestnávateľov. Právny poriadok nestanovuje žiadne formálne požiadavky na obsah samotnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa z pohľadu požiadavky na úpravu niektorých vymedzených okruhov pracovných podmienok zamestnancov, kvality (úrovne ich úpravy), v dôsledku čoho je významný rozptyl a nemožnosť skutočného porovnania medzi jednotlivými kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Obsah niektorých kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa kopíruje obsah príslušných pracovnoprávných predpisov a ich uzatváranie je účelové najmä z pohľadu vyhnutia sa rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v zmysle §7 a §7a ZoKV. Niektoré kolektívne zmluvy vyššieho stupňa odkazujú svojimi ustanoveniami na jednotlivé kolektívne zmluvy podnikov obsiahnutých v zozname zamestnávateľov kolektívnej zmluvy a niektoré kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pri snahe o vyhovie požiadavkám rôznych spoločností vytvárajú skupiny zamestnávateľov a diferencovane pre nich upravujú jednotlivé nároky (napr. mzdové zvýhodnenie za prácu v noci alebo vo výškach), čo vytvára opätovne právne nejasnosti s ohľadom na nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami.

Na rozdiel od podnikovej kolektívnej zmluvy sa v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vyskytujú rôzne anomálie, ktoré sa bezprostredne viažu nielen na ich vlastnú reprezentatívnosť z pohľadu tvorby zoznamu zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV, ale aj napr. obsah samotnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, jej pôsobnosť vo vzťahu k zastupovanému hospodárskemu odvetviu reprezentovanom príslušným zamestnávateľským a odborovým zväzom a pod.

Vzťah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a hospodárskeho odvetvia

Všeobecne možno uviesť, čo je predmetom aj častého omylu v aplikačnej praxi, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa nepredstavuje a nemá charakter klasickej kolektívnej

zmluvy orientovanej na úpravu pracovných podmienok v konkrétnom hospodárskom odvetví.⁷⁸ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre zamestnávateľov uvedených v jej prílohe, ako v jej obligatórnej súčasti. Napriek tomu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže nadobudnúť takú reprezentatívnosť, že ju možno považovať za odvetvovú kolektívnu zmluvu, teda že priamo pokrýva relevantný a významný počet zamestnávateľských subjektov (dominantné subjekty tohto hospodárskeho sektoru), popísaná situácia nie je pravidlom a kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže mať jednoducho aj regionálny charakter, alebo čisto profesijný charakter. Nič na tejto skutočnosti nezmení ani pomenovanie zmluvných strán, ktoré ju uzatvárajú, hoci v ich názve možno identifikovať rôzne hospodárske odvetvia, v ktorých reprezentujú svojich členov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa formálne v zmysle §4 ods. 3 ZoKV uzatvára pre dané hospodárske odvetvie (divízia), napr. elektrotechnický, strojársky priemysel, alebo len pre časť hospodárskeho odvetvia (skupina). Uvedené odchýlenie od dikcie ZoKV je možné, len ak sa zmluvné strany na tom výslovne dohodnú, t. j. ustanovenie tohto odseku ponecháva takúto možnosť na výslovnej dohode zmluvných strán. Obligatórnou náležitosťou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je označenie odvetvia, resp. časti odvetvia, pre ktorú je uzatvorená. Označenia odvetvia sa realizuje na základe kódu SK NACE, ale na úrovni divízie. Divízia je označovaná dvojmiestnym číselným znakom. Ak je kolektívna zmluva vyššieho stupňa na základe vzájomnej dohody oboch zmluvných strán uzatvorená len pre časť odvetvia, uvedú sa do jej ustanovení označenia skupín časti odvetvia, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvára, s následným konkretizovaním zamestnávateľov spadajúcich do uvedených časti odvetvia do jej prílohy. Pri označení divízie, ako aj skupiny, sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, t. j. označenie divízie a skupiny sa realizuje v rámci kódu SK NACE, v ktorom zamestnávatelia realizujú predmet svojej činnosti. Štruktúra kódu SK NACE Rev. 2 obsahuje:

- a) prvú úroveň tvoria položky označené abecedným znakom – sekcie,
- b) druhú úroveň tvoria položky označené dvojmiestnym číselným znakom – divízie,

⁷⁸ Takéto právne východisko možno nájsť aj v samotnom legislatívnom zámere novelizácie ZoKV z roku 1997, ktorý predchádzal zavedeniu zoznamu zamestnávateľov ako prílohy ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa (*Koncepcia kolektívneho vyjednávania*. Interný materiál pre členov Pracovnej skupiny k návrhu Koncepcie kolektívneho vyjednávania pre rokovanie dňa 15. 8. 1997).

- c) tretiu úroveň tvoria položky označené trojmiestnym číselným znakom – skupiny,
- d) štvrtú úroveň tvoria položky označené štvormiestnym číselným znakom – triedy,
- e) piatu úroveň tvoria položky označené päťmiestnym číselným znakom – podtriedy (národná klasifikácia, ktorá vyplýva z národných potrieb).

Súčasnú zmenu §4 ods. 3 ZoKV, ktoré vyžaduje dohodnutie hospodárskeho odvetvia alebo časti hospodárskeho odvetvia, pre ktoré sa kolektívna zmluva uzatvára, predstavuje narušenie vyššie uvedeného konštatovania o neexistencii prepojenia medzi kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a odvetvovou kolektívnou zmluvou, ako základného mechanizmu upravovania hospodárskych podmienok v konkrétnom hospodárskom odvetví. V procese historického vývoja⁷⁹ prišlo k postupnému zamieňaniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ako možnosti úpravy pracovných podmienok pre väčší počet zamestnávateľských subjektov združených na základe slobody združovania v nejakom väčšom celku (združenie zamestnávateľov - občianske združenie) a v zmysle podobnosti vykonávanej hospodárskej činnosti a záujmu o nastavenie obdobných podmienok pre seba navzájom s odvetvovou kolektívnou zmluvou. Odvetvová kolektívna zmluva predstavuje na základe určitých kvantitatívnych a kvalitatívnych parametrov tradičný prameň práva pre určenie základných pracovných podmienok a podmienok zamestnania v danom hospodárskom sektore, nielen z pohľadu určitého pracovnoprávneho štandardu, ale aj ako prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov a zabránenia nekalosúťažného konania a spravodlivej hospodárskej súťaže. Hoci teda bola do §4 ods. 3 ZoKV prijatá podmienka vymedzenia hospodárskeho odvetvia, alebo jeho časti, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvára, táto požiadavka odporuje nielen charakteru kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ale aj neskoršie uvádzanému zoznamu zamestnávateľov, ktorí spravidla nekopírujú dané hospodárske odvetvie, alebo veľmi často nepredstavujú kľúčových hráčov hospodárskeho odvetvia. Výsledkom sú potom aj kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, ktoré vďaka neexistencii žiadnych kritérií kladených na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v zmysle právneho poriadku Slovenskej republiky, predstavujú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa reprezentované 2, 5 alebo aj 39 podnikmi v rôznych hospodárskych odvetviach alebo častiach hospodárskych odvetví, ktoré z pohľadu samotného hospodárskeho odvetvia, pre ktoré je uzatváraná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, predstavujú

⁷⁹ Systém označovania hospodárskych odvetví podľa kódu SK NACE pre účely ZoKV bol zavedený zákonom č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

marginálny počet zamestnávateľov alebo pokrytých zamestnancov. Chýbajúce zákonné kritérium pre uzatvorenie odvetvovej kolektívnej zmluvy, ale aj kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (v súčasnom právnom stave sa za kolektívnu zmluvu pokladá aj kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená zväzom zamestnávateľom reprezentujúcim najmenej 2 zamestnávateľov), napr. v podobe požiadavky na napr. 50% pokrytie zamestnancov v danom hospodárskom sektore, alebo jeho časti, spôsobuje významné anomálie aj pri snahe o rozširovanie záväznosti takýchto kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Následne v praxi boli na základe výnosov ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR rozšírené aj kolektívne zmluvy v častiach odvetvia vymedzené kódom SK NACE pokrývajúcich napr. len 5% zamestnancov. Do úvahy sa natíska otázka, aké reprezentatívne sú tieto kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a čo majú vôbec spoločné s daným hospodárskym sektorom, ktorý by mali teoreticky reprezentovať pri naznačenej miere pokrytia zamestnancov a zamestnávateľov.⁸⁰ Neexistujú žiadne formálne kritériá pre posúdenie, či uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa má, alebo môže disponovať statusom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a následne aj má mať charakter odvetvovej kolektívnej zmluvy.

Tvorba zoznamu zamestnávateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Vychádzajúc z vyššie popisovaného zákonného predpokladu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je kolektívna zmluva uzatvorená pre väčší počet subjektov, stanovuje §4 ods. 1 písm. b) ZoKV jej obligatórnu náležitosť v podobe zoznamu zamestnávateľov, za ktorých sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorila. Zoznam zamestnávateľov je do kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zaradený v podobe prílohy, ako jej neoddeliteľnej súčasťou, pričom sa vyžaduje aj presné označenie takéhoto zamestnávateľa v podobe obchodného mena, sídla, identifikačného čísla a kódu SK NACE zamestnávateľa podľa osobitného prepisu.⁸¹ Napriek jeho zásadnej dôležitosti pre platnosť a záväznosť

⁸⁰ Konkrétny prípad rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré v jednotlivých kódoch SK NACE nemali vysokú reprezentatívnosť a napriek tomu prišlo k rozšíreniu ich záväznosti výnosom ministra práce – SK NACE 43 – špecializované stavebné práce (reprezentatívnosť z KZVS 5,47%, pokrytie cez §7 ZoKV 94,53%), SK NACE 23.6 – výroba výrobkov z betónu, sádry a cementu (reprezentatívnosť z KZVS 9,79%, pokrytie cez §7 ZoKV 90,21%), SK NACE 27.9 – Výroba ostatných elektrických zariadení (reprezentatívnosť z KZVS 18,54%, pokrytie cez §7 ZoKV 81,46%). Pozri napr. Výnos ministra uverejnený v Zbierke zákonov SR pod číslom 244/2014 Z.z., 245/2014 Z.z. alebo 217/2015 Z.z..

⁸¹ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú.v. EÚ L 393, 30.12.2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú.v. EÚ L 97, 9.4.2008).

kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa ZoKV neupravuje presný postup tvorby tohto zoznamu zamestnávateľov, čo je v aplikačnej praxi predmetom rôznych výkladov a odlišného postupu odborových i zamestnávateľských zväzov.

Pôvodná právna úprava⁸² nevyžadovala uvedenie zoznamu zamestnávateľov do prílohy kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa⁸³, pričom okruh subjektov, pre ktoré bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa záväzná, bližšie vymedzoval §5 ZoKV. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v právnom stave, do prijatia zákona č. 54/1996 Zb., bola záväzná primárne pre zmluvné strany a pre okruh ďalších subjektov, ktorú vymedzoval pôvodný §5 ods. 2 ZoKV.⁸⁴ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola teda záväzná pre tie zamestnávateľské subjekty, ktoré boli členom organizácie zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.⁸⁵ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa rovnako vzťahovala aj na všetkých zamestnávateľov, ak boli členmi organizácie zamestnávateľov; pre organizačné jednotky odborovej organizácie a ich orgány (napr. základné odborové organizácie a ich výbory), ak boli súčasťou príslušnej odborovej organizácie (odborové zväzy), ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila. Bez ohľadu na neskôr uvádzaný súčasný aplikačný problém, spôsobený nesprávnou praxou, sa záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa odvíjala ako od zamestnávateľského, tak i odborového zväzu.⁸⁶

Neskôr sa v priebehu legislatívnych zmien, z dôvodu konkretizácie subjektov, na ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje, začal vyžadovať zoznam vybraných zamestnávateľov, na ktorých sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa explicitne vzťahuje (hoci zostal §5 ZoKV v zásade nedotknutý, prišlo k zmene jeho praktickej aplikácie). Do vnútorného rozporu sa dostala samotná povaha kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ako

⁸² Právna úprava zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v právnom stave od 1. 2. 1991.

⁸³ Povinnosť uvádzať zoznam zamestnávateľov, ako obligatórnu formálnu náležitosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zaviedol zákon č. 54/1996 Zb., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení zákona č. 519/1991 Zb.

⁸⁴ Pôvodné znenie §5ods. 1 a 2 ZoKV od1. 2. 1991: „(1)Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany. (2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.“

⁸⁵ VLADÁROVÁ, M.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. In: *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 1996, roč. 1, č. 5, s. 11.

⁸⁶ ŠUBRT, B.: *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. Bratislava : Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991. s. 85.

pôvodne zamýšľaných odvetvových kolektívnych zmlúv, keďže sa už prestali vzťahovať formálne na celé odvetvie, ale len na vybranú skupinu zamestnávateľov uvedených v zozname a súčasne sa narušila podstata spomínaného výkladu §5 ZoKV, keď sa tvorba zoznamu viazala výlučne na členstvo zamestnávateľa v príslušnom zamestnávateľskom zväze. Z formálneho právneho výkladu súčasného ustanovenia §5 ZoKV ani nebolo možné dospieť k inému právnenému záveru.

Bez ohľadu na pôvodné znenie §5 ZoKV a tvorbu zoznamu pred zavedením systému kódov SK NACE je súčasná tvorba zoznamu zamestnávateľov, ako obligatórnej súčasti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV predmetom odlišného postupu dotknutých subjektov, čím prichádza často k paradoxným situáciám, aj vo väzbe na systém rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v zmysle §7 a §7a ZoKV. Ak by sme mali dokonca do dôsledkov a veľmi formálne vykladať ustanovenia §4 ZoKV, tak by k fyzickému vytvoreniu zoznamu zamestnávateľov ani neprišlo. V súčasnosti prichádza k dvom odlišným mechanizmom tvorby zoznamu zamestnávateľov, čo z neskoršieho pohľadu spôsobuje významné disproporcie vo väzbe na reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v jednotlivých hospodárskych odvetviach, alebo častiach odvetví. Jeden spôsob tvorenia zoznamu zamestnávateľov vychádza z pôvodne popísanej myšlienky §5 ZoKV, t. j., že záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa by sa mala odvíjať od odborového i zamestnávateľského zväzu, v nadväznosti na systém SK NACE a že tento zoznam je predmetom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, s uplatnením neskôr uvádzaných kritérií. Zoznam budú tvoriť zamestnávatelia, ktorí sú na jednej strane členmi zamestnávateľského zväzu a súčasne u nich pôsobí základná odborová organizácia odborového zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.⁸⁷ Do zoznamu zamestnávateľov sa v tomto prvom spôsobe nebudú zaraďovať zamestnávatelia, ktorí síce sú členskými organizáciami zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, ale nepôsobí u nich základná odborová organizácia odborového zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Pri prvom spôsobe tvorby za predpokladu, že

⁸⁷ V prípade prvej skupiny zamestnávateľov sa vychádza z predpokladu súčasného naplnenia §5 ods. 2 písm. a) a b) ZoKV. Do prvej skupiny by však patrili aj zamestnávatelia, ktorí sú síce členmi zamestnávateľského zväzu, ale u ktorých pôsobia základné odborové organizácie, ktoré sú členmi odborového zväzu, ktorý ale nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, v dôsledku absencie spoločného a nerozdielneho postupu odborových zväzov pri vzniku kolektívneho sporu o oprávnenie kolektívne vyjednávať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa podľa §3a zákona o kolektívnom vyjednávaní.

sa vychádza z pôvodnej koncepcie tvorby zoznamu zamestnávateľov z deväťdesiatych rokov, absentuje tzv. malé (interné) rozširovanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle §5 ods. 2 písm. a) ZoKV, keď by do zoznamu zamestnávateľov mali patriť aj zamestnávatelia, ktorí sú členmi zamestnávateľského zväzu, nepôsobí u nich žiadna základná odborová organizácia, alebo u nich pôsobí základná odborová organizácia patriaca do odborového zväzu, ktorý nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a ani neprišlo k vzniku kolektívneho sporu v zmysle §3a ZoKV, ale ich kód SK NACE zodpovedá kódu SK NACE, pre ktorý je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Druhý spôsob tvorby zoznamu vychádza zo všeobecne známej skutočnosti, ktorú opomína prvý spôsob tvorby zoznamu zamestnávateľov, že na to, aby mohlo prísť ku kolektívnemu vyjednávaniu zoznamu zamestnávateľov v podobe uplatnenia určených kritérií (napr. členstvo v zamestnávateľskom zväze, pôsobenie základnej odborovej organizácie), musí vopred existovať jednoznačne daná skupina zamestnávateľov, na ktorých sa budú tieto kritériá používať. V praxi bohužiaľ nie je výnimkou, ale skôr pravidlom, že zamestnávateľské zväzy, zúčastňujúce sa v súkromnom sektore na kolektívnom vyjednaní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, nepredkladajú svojim zmluvným partnerom úplný zoznam svojich členských organizácií, o ktorých by bolo možné kolektívne vyjednávať ako o subjektoch zaradených do zoznamu zamestnávateľov. Tendencia skôr smeruje k „utajeniu“ niektorých členských organizácií, s cieľom vyhnúť sa ich zaviazaniu obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (za predpokladu, že nezohľadňujeme ich prípadné zaviazanie obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v procese rozširovania jej záväznosti v zmysle §7 a §7a ZoKV). Tvorba zoznamu pri zohľadnení neexistencie povinnosti predkladania úplného zoznamu členských organizácií následne spočíva v akceptácii predloženého zoznamu zamestnávateľským zväzom v procese kolektívneho vyjednávania a v neexistencii kolektívneho vyjednávania o jeho obsahu s neuplatnením žiadnych kritérií na selekciu zamestnávateľov. Do zoznamu zamestnávateľov sú zaradené v podstate všetky zamestnávateľské organizácie, ktoré predloží zamestnávateľský zväz podľa svojho uváženia a sú členmi zamestnávateľského zväzu bez ďalšej väzby na pôsobenie základných odborových organizácií v ich podnikoch. Možno sa stretnúť aj s prípadom, kedy sú do zoznamu zaradené aj zamestnávateľské organizácie, ktoré nie sú členskými organizáciami zamestnávateľského zväzu, ale zamestnávateľský zväz na základe internej dohody s nimi za nich kolektívne vyjednáva

kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Sekundárnym výsledkom, aj s ohľadom na neskorší výklad k určovaniu kódu SK NACE, je skutočnosť, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa, pri zohľadnení rôznorodosti zamestnávateľov vytvorených predmetným spôsobom bez priameho zacielenia na hospodárske odvetvie, sa uzatvára pre veľký počet hospodárskych odvetví alebo častí odvetvia, čím prichádza k prelínaniu s inými kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa, ktoré sú v danom hospodárskom odvetví možno reprezentatívnejšie. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa nekorešponduje s reálnou úrovňou pracovných podmienok a podmienok zamestnania v danom hospodárskom sektore, keďže zohľadnenie úrovni rôzneho pracovného prostredia v rôznych hospodárskych odvetviach vedie k znehodnoteniu obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pretože snaha o zjednotenie úpravy v kolektívnej zmluve rešpektuje (zodpovedá) úroveň pracovného prostredia najslabšieho podniku obsiahnutého v zozname zamestnávateľov, čím je „výhodnejšia“ úprava pracovných podmienok v kolektívnej zmluve v zmysle §231 ods. 1 ZP skôr fikciou.

Porovnanie tvorby zoznamu v oboch spôsoboch spôsobuje omnoho zásadnejší defekt samotného systému, spočívajúci v relativizácii reprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, s ohľadom na počet pokrytých zamestnávateľských subjektov. Ak berieme do úvahy, že pri druhom spôsobe v podstate neexistujú žiadne kritériá selekcie zamestnávateľských organizácií vo väzbe na pôsobenie základných odborových organizácií odborového zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, môžeme konštatovať, že pri druhom spôsobe bude kolektívna zmluva vyššieho stupňa vždy formálne reprezentatívnejšia, keďže bez priamej väzby, napr. na pomenovanie zmluvných strán, ktoré predstavujú tradičných zástupcov zamestnancov i zamestnávateľov v danom hospodárskom odvetví, kolektívna zmluva vyššieho stupňa zasahuje aj iné hospodárske odvetvia a iné zamestnávateľské subjekty v nich pôsobiace, ktoré s pôvodným odvetvovým zameraním nemajú nič spoločné. Pri prvom spôsobe totiž zmluvné strany akoby samy obmedzujú reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, keď viažu zaradenie zamestnávateľov do zoznamu na súčasné splnenie dvoch podmienok §5 ods. 2 písm. a) a b) ZoKV, hoci ak by postupovali podľa druhého spôsobu, mohla by byť reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa opticky nepomerne vyššia.

Načrtnutý problém má významnejšie dopady v oblasti procesu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v zmysle §7 a §7a ZoKV. Na jednej strane sa vytvára nadbytočný spor posudzovania konkurencie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

navzájom, keď podľa §7 ods. 2 ZoKV môže MPSVaR SR rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len ak zamestnávateľa, pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví, alebo v časti odvetvia, ak sa navrhuje na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na časť odvetvia, väčší počet zamestnancov, ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví, alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Počas procesu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa preto v tomto ohľade vznikali právne spory, keď prichádzalo k posudzovaniu reprezentatívnosti tradičnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, o ktorej rozšírenie záväznosti v procese išlo a inej kolektívnej zmluvy, ktorá sporný kód SK NACE obsahovala len preto, lebo vo svojom zozname zamestnávateľov obsahovala zamestnávateľa, ktorý nemal súvis s danou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá ho zaväzovala, ale s inou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá sa navrhovala na rozšírenie.⁸⁸

Na druhej strane prichádzalo k rozširovaniu záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktorých reprezentatívnosť bola nízka a aj mimo vzťahu k hospodárskemu odvetviu, alebo jeho časti, keďže nie je stanovené žiadne kvantitatívne kritérium pre rozšírenie ich záväznosti a tieto kolektívne zmluvy vyššieho stupňa obsahovali (boli uzatvorené) kód SK NACE, ktorý bezprostredne nesúvisel s dominantným hospodárskym odvetvím, pre ktorý chceli zmluvné strany kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoriť.⁸⁹

SK NACE a jeho určenie vo väzbe na zoznam zamestnávateľov

§4 ods. 3 ZoKV predpokladá ako obligatórnu formálnu náležitosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa určenie hospodárskeho odvetvia (na úrovni divízie), alebo jeho časti (na

⁸⁸ Vyhnutie sa tomuto sporu by bolo možné, ak by zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktoré mali vo svojom zozname zaradeného spomínaného zamestnávateľa, t.j. zamestnávateľa, ktorý nemá priamy súvis s hospodárskou činnosťou, ktorá je predmetom záujmu zmluvných strán a pre ktorú sa dominantne uzatvára kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ho síce zaradili do zoznamu zamestnávateľov pokrytých danou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ale nestanovili jeho kód SK NACE, ako jeden z tých, pre ktorých sa uzatvára táto konkrétna kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

⁸⁹ Pre ilustráciu možno uviesť, že takto prišlo k rozšíreniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na kód SK NACE 71.2, čo je oblasť architektonických a inžinierskych činností (technické testovanie a analýzy), na ktorú bola rozšírená záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska a Zväzom hutníctva, ťažobného priemyslu a geológie Slovenskej republiky, pričom predmet úpravy pracovnoprávných nárokov zamestnancov (osobitné pracovné podmienky zamestnancov najmä z hutníckeho priemyslu), nezodpovedá úrovni a záujmu pracovných podmienok zamestnancov vykonávajúcich prácu zamestnancov v oblasti architektonických a inžinierskych činností.

úrovni skupiny) prostredníctvom kódu SK NACE, čím sekundárne obmedzuje aj rozsah pôsobnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Napriek vyššie uvedenému výkladu o odlišnostiach tvorby zoznamu zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV, sa z pohľadu určenia hospodárskeho odvetvia, alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, stáva dominantným práve spomínaný zoznam zamestnávateľov s odkazom na §4 ods. 3 ZoKV, ktorý predpokladá, že určenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je KZVS uzatvorená, vychádza z tohto zoznamu zamestnávateľov. Otáznym sa v aplikačnej praxi stáva, čo možno rozumieť pod pojmom „vychádza sa“, t. j., či je nevyhnutné vykladať ho ako reštriktívny, napr. vo vzťahu k určeniu divízie, alebo skupiny, alebo ako extenzívny (zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na iných kódoch SK NACE, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa). Pri určení divízie, alebo skupiny máme za to, že aj s ohľadom na predmetné ustanovenie §4 ZoKV nám samotný kód SK NACE bližšie neobmedzuje možnosť dohody zmluvných strán na divízii, alebo skupine. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže byť preto uzatvorená na menšiu skupinu (časť odvetvia), alebo aj väčšiu divíziu (hospodárske odvetvie), pričom kód SK NACE konkrétnej spoločnosti len predznačuje, v ktorej časti spektra stupnice kódov SK NACE sa budeme pohybovať (o ktoré hospodárske odvetvie, alebo časť hospodárskeho odvetvia pôjde). V praxi sa môžeme stretnúť aj s právnym výkladom, ktorý považuje pojem „vychádza sa“, za základné vodítko vymedzenia pôsobnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a pojem „vychádza sa“, nestotožňuje s pojmom „zodpovedá“, čím sa naznačuje možnosť dohody aj na iných kódoch SK NACE ako sú tie, ktoré jednoznačne predurčuje zoznam zamestnávateľov v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Takýto výklad bude ale spôsobovať určité problémy v prípade neskoršieho rozšírenia uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, keď právny názor MPSVaR SR sa skôr prikláňa k prvej možnosti, t. j. kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže byť uzatvorená len pre tie hospodárske odvetvia, alebo časti odvetví, ktoré sú primárne odvodené od hospodárskej činnosti zamestnávateľov uvedených v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, čomu mimochodom zodpovedá aj prvý spôsob tvorby zoznamu zamestnávateľov, ktorý sme popisovali vyššie v texte práce.

Bez ohľadu na spôsob určenia kódov SK NACE uvedenými formami, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, §4 ods. 3 ZoKV vyžaduje dohodu zmluvných strán na odvetví, alebo časti odvetvia obsiahnutú v konkrétnom ustanovení, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. V tomto ohľade je nešťastne

formulovaný samotný §4 odsek 3 ZoKV, kde prvá veta predpokladá, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je uzatvorená na hospodárske odvetvie, prípadne, ak sa zmluvné strany dohodnú, na časť hospodárskeho odvetvia. Druhá časť vety naopak vyžaduje explicitné označenie tohto hospodárskeho odvetvia v ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Sekundárne vzniká otázka, čo keď sa zmluvné strany nedokážu dohodnúť na takomto označení. Konštrukcia prvej vety je totiž z formálneho hľadiska podmienená s uplatnením prezumpcie. Prvá časť prvej vety predznačuje existenciu automatického uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na hospodárske odvetvie, pokiaľ nepríde k dohode zmluvných strán na odchylnom dojednaní (časti hospodárskeho odvetvia). Podľa nášho názoru ZoKV predpokladá nedohodu zmluvných strán⁹⁰, a preto zavádza prezumpciu uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na hospodárske odvetvie v záujme možnosti zachovania dohodnutých pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Súčasne druhá veta predmetného ustanovenia požaduje uvedenie tejto dohody v zmysle označenia hospodárskeho odvetvia, alebo časti hospodárskeho odvetvia, pričom nie je jasné, či strany musia dohodu dosiahnuť a neuplatní sa spomínaná prezumpcia uzatvorenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na hospodárske odvetvie. Štandardne sa takéto ustanovenie v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vyskytuje, a nie je zásadnou prekážkou pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, s ohľadom na skončený proces rozširovania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ale jeho vyriešenie predstavuje do budúca podstatnú výzvu pre zákonodarcu.⁹¹

Napriek snahe o predkladanie objektívneho právneho výkladu k jednotlivým ustanoveniam príslušných pracovnoprávných predpisov si neodpustíme absolútne subjektívne hodnotenie existujúceho systému kódov SK NACE. Systém označovania hospodárskych odvetví podľa kódu SK NACE pre účely ZoKV bol zavedený zákonom č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Už v samotnej dôvodovej správe sa predpokladalo, že tento systém, ktorý ma povahu vyslovene informácie štatistického charakteru, bude slúžiť len ako pomôcka pre plánované zavedenie systému plošného rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (neskôr prijatý zákonom č. 416/2013 Z. z.), a nie ako formálne vymedzenie hospodárskeho

⁹⁰ Porovnaj – Dôvodová správa k zákonu č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

⁹¹ ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: *Justičná revue: časopis pre právnu prax*. 2013, roč. 65, č. 5, s. 613-633.

odvetvia pre účely kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Určenie kódu SK NACE malo teda len identifikovať hospodárske odvetvie, v rámci ktorého sa bude rozširovať záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, nemalo predstavovať zmenu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na odvetvovú kolektívnu zmluvu, ako sa to nanešťastie dnes nesprávne vníma. Dôvody, prečo nemôže mať a ani nemá kolektívna zmluva vyššieho stupňa charakter odvetvovej kolektívnej zmluvy, sme už uviedli vyššie a nedokonalosť relevantného ustanovenia §4 ZoKV spôsobila, že sa začali kolektívne zmluvy vyššieho stupňa v iných právnych odvetviach, alebo pracovnoprávných inštitútoch správať ako odvetvové kolektívne zmluvy, čo sekundárne vytvára už naznačené nedokonalosti systému (napr. kolektívna zmluva vyššieho stupňa má v zozname zamestnávateľov len 2 podniky a pod.). Riešenie sa síce ponúka v podobe legislatívnej zmeny §4 ods. 3 ZoKV, ktorý by sa upravil v podobe úpravy ustanovenia, ktoré explicitne stanoví, že dohodnutý kód SK NACE sa použije len pre účely rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Pôjde však len o vrchol problému, kým sa jednoznačne legislatívne nezakotví procesný spôsob vytvorenia zoznamu zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV. V tejto súvislosti skôr stojí za úvahu uvažovať o legislatívnej zmene opätovného odpojenia určovania hospodárskeho odvetvia prostredníctvom kódu SK NACE aj pri rozširovaní záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa podľa §7 a §7a ZoKV, pretože v aplikačnej praxi sa vyskytujú viaceré anomálie v prípadoch, kedy zamestnávateľ používa na rôzne účely rôzne kódy SK NACE, resp. používa taký kód SK NACE, ktorý mu bol pridelený v minulosti, hoci dnes už jeho prevažujúca hospodárska činnosť (ekonomická činnosť, z ktorej dosahuje najvyššie tržby) spadá do iného kódu SK NACE (iného hospodárskeho odvetvia alebo jeho časti) a pod.

2.3 Vzťah medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa s ohľadom na inštitút platnosti

Zodpovedajúce posúdenie platnosti a účinnosti kolektívnych zmlúv nemá význam len z hľadiska úpravy pracovných podmienok a podmienok zamestnania, ale má vplyv aj na dobromyseľnosť plnenia záväzkov z nich plynúcich. Ustanovenie §4 ods. 1 ZoKV pozitívnym spôsobom vymedzuje podmienky platnosti kolektívnej zmluvy. Z neplatnej kolektívnej zmluvy nenastávajú žiadne účinky. Dôvody neplatnosti, ktoré upravuje §4 ods. 2 ZoKV smerujú podľa nášho názoru k absolútnej neplatnosti, s ohľadom na ich vlastný charakter. Vzniknutú neplatnosť nemožno dodatočne odstrániť, prípadne konvalidovať, a to najmä pri zohľadnení charakteru kolektívnej zmluvy na pomedzí súkromného a

verejného práva i jej normatívneho účinku, spôsobu uzatvorenia (proces kolektívneho vyjednávania aj za prípadného využitia inštitútu sprostredkovateľa alebo rozhodcu, či práva na štrajk).

Za platné sa považujú pritom tie kolektívne zmluvy, ktoré sú písomné a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom, resp. zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií. Jednou z podmienok platnosti kolektívnej zmluvy je jej písomná forma. Podpisom oprávnených osôb sa proces kolektívneho vyjednávania končí uzatvorením kolektívnej zmluvy a až týmto právne relevantným aktom sa kolektívna zmluva stáva perfektným právnym úkonom s nástupom právnych následkov. Ďalšou podmienkou platnosti kolektívnej zmluvy je, aby na tej istej listine, t. j. v tej istej kolektívnej zmluve, boli podpisy oprávnených zástupcov oboch zmluvných strán. Pokiaľ by kolektívna zmluva obsahovala podpis oprávneného zástupcu len jednej zmluvnej strany a na v inom dokumente by bol podpis oprávneného zástupcu druhej zmluvnej strany, bola by platnosť predmetného dokumentu sporná.

Pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa sa uplatňuje hmotnoprávna podmienka platnosti v podobe zoznamu zamestnávateľov, za ktorých bola uzatvorená, pričom ZoKV explicitne stanovuje, aké informácie majú byť v tomto zozname o zamestnávateľoch uvedené. Okrem obchodného mena, sídla a identifikačného čísla (IČO), ZoKV ukladá povinnosť uviesť aj kód SK NACE zamestnávateľa, tzv. SK NACE podľa Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2.⁹² Povinnosť uverejňovania identifikačných údajov zamestnávateľa v zozname zamestnávateľov pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa sa netýka prípadov, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Na záver tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa uvádzajú mená splnomocnených zástupcov zamestnávateľov podľa §3 písm. f) ZoKV, ako aj splnomocnených zástupcov zamestnancov podľa §3 písm. a) ZoKV.

⁹² Odborný výklad k tvorbe zoznamu zamestnávateľov, ako obligatórnej náležitosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo väzbe na kód SK NACE, je obsiahnutý v predchádzajúcej podkapitole.

Výnimku z uvedenej prezumpcie platnosti kolektívnej zmluvy predstavuje uzatvorenie kolektívnej zmluvy pri využití inštitútu rozhodcu v zmysle §13 ods. 6 ZoKV, kde ZoKV uvádza fikciu nahradenia podpisov oboch zmluvných strán prostredníctvom doručenia rozhodnutia rozhodcu kolektívneho sporu v zmysle §10 ZoKV. Doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto kolektívna zmluva uzavretá.

Za neplatnú sa považuje časť kolektívnej zmluvy, ktorá je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi. ZoKV tieto všeobecne záväzné právne predpisy bližšie nekonkretizuje, t. j. či pôjde len o vybranú skupinu všeobecne záväzných právnych predpisov, s ktorými sa budú ustanovenia uzatvorenej kolektívnej zmluvy porovnávať, alebo pôjde o všetky všeobecne záväzné právne predpisy právneho poriadku Slovenskej republiky. Vzhľadom na dikciu §4 ods. 2 písm. a) ZoKV možno prezumovať, že pôjde najmä o právne predpisy, ktoré obsahovo bezprostredne súvisia s obsahom kolektívnej zmluvy, t. j. umožňujú, aby si odborová organizácia so zamestnávateľom dohodli priaznivejšiu úpravu záväzkov.⁹³ Za rozpor so všeobecne záväznými právnymi predpismi možno považovať nielen každý záväzok kolektívnej zmluvy, ktorý by zaručoval zamestnancom nižšie nároky, ako príslušný obsahovo súvisiaci právny predpis, ale aj taký záväzok, ktorý sa odchyľil od kogentného ustanovenia právneho predpisu, pričom jeho dikcia v právnej úprave nedovoľuje odchylenie sa od neho, a to ani v prípade, ak by to bolo v prospech zamestnancov. Pri posúdení, či je konkrétne ustanovenie kolektívnej zmluvy v rozpore s právnymi predpismi treba vziať do úvahy aj skutočnosť, že určitý zákaz nemusí byť vyjadrený v právnom predpise explicitne (výslovne), ale len nepriamym spôsobom.⁹⁴ Zákaz určitého konania alebo odchylenia sa prostredníctvom dohody medzi zmluvnými stranami môže byť uvedený samotnou dikciou právnej úpravy a systematickým kontextom zaradenia zákonného ustanovenia v právnom predpise. To, že zmluvné strany sa na určitej úprave pracovnoprávneho nároku nemôžu dohodnúť, vyplýva následne z teoretického vysvetlenia tohto ustanovenia, ako priamo z právneho predpisu (napr. zmluvné strany sa nemôžu dohodnúť na výpovedných dôvodoch, z ktorých možno zamestnancovi dať výpoveď, keďže právna úprava v §63 ZP má kogentný charakter a výpočet dôvodov

⁹³ Medzi takého právne predpisy možno zaradiť napr. ZP, zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti neschopnosti, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení, ale aj zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a iné.

⁹⁴ ŠUBRT, B.: *Odbory, zamestnávateľ a právo*. Karviná : Nakladatelství PARIS, 1995. s. 43.

výpovede uvádza taxatívnym spôsobom). V prípade rozpornosti záväzku z kolektívnej zmluvy s právnym poriadkom možno teda celý takýto záväzok považovať ex lege za neplatný. Princíp neplatnosti časti kolektívnej zmluvy v okamihu rozpornosti so všeobecnými právnymi predpismi vychádza z vlastného (hybridného) charakteru kolektívnych zmlúv, ktoré predstavujú súčasne právny úkon a normatívny akt so všeobecne záväzným právnym účinkom. Na normatívne záväzky obsiahnuté v kolektívnej zmluve sa preto musia vzťahovať rovnaké princípy o neplatnosti právnych úkonov.⁹⁵ V tomto ohľade by mohla byť za neplatnú označená kolektívna zmluva, ktorá by disponovala vadami právneho úkonu. Kolektívna zmluva teda nesmie obchádzať právny úkon, musí byť uzatvorená slobodne, vážne a zrozumiteľne, zamestnanci sa prostredníctvom odborovej organizácie v nej nesmú vopred vzdávať svojich práv.⁹⁶ K neplatnosti kolektívnej zmluvy, alebo jej časti, z dôvodu rozporu so všeobecne záväznými právnymi predpismi musíme priradiť podľa nášho názoru i rozpornosť so základnými princípmi právneho poriadku alebo pracovného práva, resp. s medzinárodnými dokumentmi dotýkajúcimi sa úpravy základných ľudských práv a slobôd, hoci sú často obsiahnuté v normatívnom texte predmetných právnych predpisov. Môže ísť najmä o rozpornosť s čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, keď by napr. kolektívna zmluva ukladala zamestnancom povinnosť nad rámec tých, ktoré mu ukladá právny poriadok všeobecne, keď vychádzame z ústavného pravidla, že *„každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“* Dojednanie povinností nad rámec napr. ZP alebo zákona o BOZP v kolektívnej zmluve by sme následne považovali za neplatné z dôvodu rozporu s §4 ods. 2 ZoKV.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pôsobí na právne vzťahy, ktoré upravuje priamo, nie sprostredkované, prostredníctvom podnikových kolektívnych zmlúv. Vznikajú z nej priamo právne nároky jednotlivých zamestnancov, resp. aj kolektívne nároky. Z tohto priameho účinku kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemožno odvodiť právny záver, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je výslovne nadradená podnikovej kolektívnej zmluve. ZoKV neustanovuje priamu požiadavku súladu podnikovej kolektívnej zmluvy s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ich vzájomný vzťah je vymedzený iba negatívnym spôsobom v podobe neplatnosti podnikovej kolektívnej zmluvy v tej časti, v ktorej priamo

⁹⁵ VLADÁROVÁ, M.: *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : EPOS, 1996. s. 5 a násl..

⁹⁶ ŠUBRT, B.: *Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy*. Bratislava : Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991. s. 121.

odporuje úprave pracovnoprávnych nárokov, alebo podmienok zamestnávania obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.⁹⁷ Obdobne sa tento mechanizmus uplatní aj vo vzájomnom vzťahu kolektívnych zmlúv a iných pracovnoprávnych predpisov, ktoré umožňujú kolektívnym zmluvám upraviť nároky zamestnancov odchylným spôsobom. Závazok dohodnutý v kolektívnej zmluve je neplatný v tom rozsahu, v akom odporuje právnej úprave obsiahnutej v pracovnoprávnom predpise. Pri zohľadnení uvedeného odchylnosť úpravy toho istého nároku v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorou je zamestnávateľ viazaný, a súčasne v podnikovej kolektívnej zmluve je prípustná do tej miery, do akej si vzájomne neodporujú. Za neplatne dohodnuté by sa považovalo aj ustanovenie, ktoré by sa odvolávalo na právny predpis, ktorý by v čase takéhoto dojednania nebol ešte platný a účinný za predpokladu, ak by k plneniu podľa kolektívnej zmluvy malo prísť pred účinnosťou právneho predpisu, a to v priamom rozpore s právnym predpisom účinným v okamihu uzatvorenia kolektívnej zmluvy a následnom plnení.

Úprava nárokov v podnikovej kolektívnej zmluve môže byť odlišná od úpravy v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa výlučne v pozitívnom zmysle, t. j. uplatní sa §231 ods. 1 ZP, ktorý hovorí o výhodnejšej úprave. Odlišná úprava v podnikovej kolektívnej zmluve môže byť všeobecne priaznivejšia a pre zamestnancov, ktorí sú adresátmi predmetnej úpravy pracovnoprávnych nárokov, výhodnejšia. Hoci medzi obidvoma stupňami kolektívnych zmlúv nie je možné identifikovať priamu väzbu, nevýhodnejšia úprava pracovnoprávnych nárokov v podnikovej kolektívnej zmluve by nespôsobila neplatnosť záväzkov ako takých, ale stali by sa reálne neúčinnými, keďže by sa v tomto prípade automaticky uplatnila viazanosť zamestnávateľa kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Zamestnávateľ by teda musel voči zamestnancom aplikovať výhodnejšiu úpravu v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Ak by ZP upravoval určitý nárok kogentným spôsobom bez možnosti jeho zmeny prostredníctvom kolektívnej zmluvy (to, čo je možné upraviť priaznivejšie, resp. inak v kolektívnej zmluve, je najčastejšie definované slovami „najmenej“) a v kolektívnej zmluve by bola odlišná právna úprava, a to bez ohľadu na to, či je priaznivejšia ako samotná úprava v právnom predpise, bola by kolektívna zmluva v tejto časti neplatná. Ustanovenie

⁹⁷ Porovnaj – TROSTER, P. – KNEBL, P.: *Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2014. s. 6-7.

§4 ods. 2 ZoKV považuje za neplatnú aj takú časť kolektívnej zmluvy, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu, ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Ak by na základe neplatného ustanovenia kolektívnej zmluvy prišlo k poskytnutiu plnenia zamestnancom, išlo by v zmysle ZP o bezdôvodné obohatenie a neoprávnený majetkový prospech. Na vysporiadanie takéhoto bezdôvodného obohatenia by sa následne použil príslušný osobitný občianskoprávny predpis (OZ).

2.4 Vypovedateľnosť kolektívnych zmlúv

V súvislosti so vzťahom kolektívneho pracovného práva a OZ vyvstáva otázka reálnej aplikovateľnosti ustanovení OZ na zmluvné inštitúty, uzatvárané v rámci sociálneho dialógu a práva na spolurozhodovanie medzi zamestnávateľmi a zástupcami zamestnancov, s prihliadnutím na možnosti vypovedania a odstúpenia od dohôd, ktoré spoločne uzatvárajú. Ak vezmeme do úvahy súčasný právny stav, ZP odkazuje v §1 odseku 4 na OZ tak, že na právne vzťahy (t. j. nielen individuálne pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby, ale aj kolektívne pracovnoprávne vzťahy) uzatvárané podľa ZP sa vzťahujú všeobecné ustanovenia OZ.

Relevantnosť analýzy odstúpenia alebo vypovedania kolektívnej zmluvy je daná, napr. aj praktickým využívaním tohto inštitútu, keď ustanovenia o vypovedateľnosti obsahovala Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom strojárskoho priemyslu SR v rokoch 2011 – 2012.

ZP neupravuje ani v jednom jedinom prípade možnosť odstúpenia⁹⁸, či vypovedania dohôd (zmlúv) uzatváraných medzi sociálnymi partnermi v rámci kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Uvedený jav si zasluhuje prinajmenšom analýzu, keďže ide o dohody, ktoré svojím obsahom majú výrazné dopady najmä na úpravu pracovného času všetkých zamestnancov a významným spôsobom determinujú ich rodinný a osobný život na pomerne dlhé obdobie a v ostatnom období prichádza k záujmu zamestnávateľov,

⁹⁸ Odstúpenie v zmysle ZP je možné len v jedinom prípade, týka sa však individuálnych pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom, kedy zamestnávateľ má možnosť v zmysle §19 ods. 2 ZP odstúpiť od uzatvorenej pracovnej zmluvy, a to ešte pred vznikom samotného pracovného pomeru (najneskôr do začatia výkonu práce zamestnancom), a to z dôvodov vymedzených v samotnom ZP.

predmetné textácie do kolektívnych zmlúv obsiahnuť.⁹⁹ Následne možno považovať za žiaduce, aby bolo možné, pri prípadnej zmene podmienok výraznejšieho charakteru, znamenajúcej odklon od stavu, za akého dohoda vznikala, ju aj vypovedať (odstúpiť od nej) a minimalizovať negatívne dopady na zamestnancov z nej plynúce. Možno z takejto právnej úpravy odvodiť, že dohody uzatvárané v rámci sociálneho partnerstva sú nevypovedateľné? Berúc do úvahy význam a zmysel existencie sociálneho partnerstva a zástupcov zamestnancov musíme si odpovedať na otázku, či takto nevypovedateľné zmluvy naplnia účel, ktorý je nimi primárne sledovaný.

Odstúpenie aj výpoveď sú jednostranné právne úkony smerujúce k druhej zmluvnej strane a oba sú koncipované ako možnosť zmluvných strán, nie ako povinnosť. Vo všeobecných ustanoveniach OZ nachádzame v ustanovení §48 ods. 1 dikciu, na základe ktorej môže účastník od zmluvy odstúpiť, ale len v prípade, ak je to v samotnom OZ, alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi priamo dohodnuté. Podmienka odstúpenia je definovaná alternatívne, takže pri odstúpení od dohody (zmluvy) nie je potrebné ešte dodatočne preukazovať existenciu možnosti odstúpenia, definovanú v právnom predpise a súčasne dohodu zmluvných strán o tejto možnosti. OZ v niektorých svojich ustanoveniach odstúpenie od zmluvy alebo dohody umožňuje,¹⁰⁰ rovnako aj ObZ, či zákon o mimosúdnych rehabilitáciách. Tretím prípadom odstúpenia od dohody (zmluvy) je prípad, keď ju účastník uzavrel v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok (§49 OZ).

Hoci OZ nedefinuje pojem “tieseň”, aplikačná prax poukazuje, že ide o stav, v ktorom sa osoba (účastník) ocitla bez vlastného pričinenia, ale aj vlastným pričinením, „*bez ohľadu na jeho dôvod a pôvod, ktorý na ňu pôsobí do tej miery (dolieha takým spôsobom a závažnosťou), že uzavrie zmluvu pre ňu nápadne nevýhodnú (spôsobujúcu jej ujmu), ktorú by inak (nebyť tohto stavu) neuzavrela.*”¹⁰¹ Účastník podpisujúci zmluvu (dohodu) nemusí mať o tiesni ani vedomosť, na aplikáciu uvedeného ustanovenia plne postačuje, že v čase podpisu dohody (zmluvy) tieseň existovala. Samotná existencia tiesne nie je postačujúca

⁹⁹ Dohodu o konte pracovného času je možné v zmysle §87a ods. 2 ZP uzatvoriť až na obdobie 30 mesiacov, dohodu o nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase podľa §87 ZP na 12 mesiacov, dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch (§142 ods. 4 ZP) a dohodu o poskytovaní voľna na výkon činnosti v odborovom orgáne (§240 ods. 3 ZP) aj na dobu neurčitú.

¹⁰⁰ Napr. §635 ods. 1, §636 ods. 2, §642 ods. 1 a 2 OZ pri zmluvách o dielo, §802 ods. 1 odstúpenie poisťiteľa, §735 odstúpenie objednávateľa pri obstaraní diela a mnohé ďalšie OZ.

¹⁰¹ SVOBODA, J. a kol.: *Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy*. 5. vydanie. Bratislava : Eurounion, 2005. s. 117.

na odstúpenie od zmluvy, vyžaduje sa ešte existencia nápadne nevýhodných podmienok. Nápadnú nevýhodnosť podmienok je potrebné skúmať individuálne. V takomto individuálnom ponímaní ide o nevýhodné podmienky vtedy, ak plnenie, ktoré poskytuje jedna zmluvná strana, je v zjavnom nepomere s plnením, ktoré obdrží od druhej zmluvnej strany.¹⁰²

Právo na odstúpenie od dohody (zmluvy) z dôvodu jej uzatvorenia v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok je potrebné uplatniť vo všeobecnej trojročnej premlčacej dobe, pričom prejav vôle odstúpenia je potrebné adresovať druhému účastníkovi. Odstúpenie sa stáva účinným len v prípade, ak prejav vôle odstúpenia dôjde druhému účastníkovi. Špecifikom inštitútu odstúpenia zmluvnej strany od zmluvy (dohody) je skutočnosť, že účinky odstúpenia nastávajú ex tunc, čo znamená, že zmluva sa zrušuje od začiatku, ak právny predpis neustanovuje inak, resp. si to inak nevymienili účastníci zmluvy. Ustanovenie §497 OZ definuje tzv. zmluvnú výhradu, na základe ktorej platí, že od zmluvy (dohody) je možné odstúpiť, najneskôr do času, kedy sa začalo s plnením. Ak sa začalo s plnením aspoň sčasti, resp. jedna zo zmluvných strán prijala čo i len čiastočné plnenie, odstúpenie od zmluvy nie je možné, a to ani za predpokladu, že si strany dohodnú poskytnutie odstupného. Inštitút odstúpenia od zmluvy (dohody) v zmysle §48 a §49 OZ je súčasťou jeho všeobecnej časti. Následne sa preto domnievame, že je možné ho aplikovať aj na zmluvné inštitúty uzatvorené v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Súčasne mnohé z nich vznikajú a sú predmetom dohody v čase, keď sa už buď uplatňujú, alebo ich uplatnenie nastane okamihom podpisu, resp. deň nasledujúci po uzatvorení takejto dohody. Aj z tohto dôvodu má inštitút odstúpenia relatívne nízku využiteľnosť v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, keďže časový priestor na odstúpenie od dohody je minimálny a plnenie z nej nastáva okamžite.

Výpoveď, na rozdiel od odstúpenia, spôsobuje zánik záväzku, pričom tento musí byť dojednaný na dobu neurčitú. Teória občianskeho práva uvádza, že výpoveď možno podať len v prípade, ak predmet záväzku tvorí:

- nepretržitá činnosť, napr. nejaké konanie (užívanie bytu a pod.);
- opakovaná činnosť;

¹⁰² SVOBODA, J. a kol.: *Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy*. 5. vydanie. Bratislava : Eurounion, 2005. s. 118.

- zdržanie sa určitej činnosti;
- strpenie určitej činnosti.¹⁰³

Účastníci zmluvy sa môžu pri jej uzatváraní dohodnúť aj na podmienkach, za akých sa bude realizovať jej výpoveď. Ak sa aj nedohodnú, smerodajné sú ustanovenia OZ, ktoré pri konkrétnych typoch zmlúv výpovede upravujú.¹⁰⁴ Dĺžka výpovednej doby je vecou zmluvných strán, okrem prípadov, ak sa na nej účastníci nedohodnú. V tomto prípade platí, že zmluvu (dohodu) je možné vypovedať v lehote troch mesiacov ku koncu kalendárneho štvrťroka, pričom záväzok zaniká uplynutím výpovednej doby a právne účinky nastávajú ex nunc.

Inštitút výpovede zmlúv pritom nenájdeme vo všeobecnej časti OZ, ale v časti osobitnej, čo znamená prihliadnuť na §1 ods. 4 ZP, že nie je možná ich aplikácia na zmluvné vzťahy uzatvorené v individuálnych, či kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Možno preto ustanovenie §1 ods. 4 ZP vykladať tak, že napr. dohoda o konte pracovného času, uzatvorená na 30 mesiacov, je nevypovedateľná, keďže ide o typ dohody, ktorý je uzatvorený na dobu určitú, a súčasne nie je možné použiť osobitnú časť OZ na zmluvy uzatvárané medzi sociálnymi partnermi. Obdobne sa predmetný problém vyskytne aj pri kolektívnej zmluve alebo dohode o nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase vo vzťahu k neplatnosti takýchto dojednaní, ktoré sa uzatvárajú na dobu určitú, ak by si strany mohli dohodnúť možnosť výpovede takejto dohody v prípade zásadných zmien podmienok, za akých sa dohoda uzatvorila. Otáznym je aj postup, ak je podpísaná v zmysle §142 ods. 4 ZP dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch na dobu neurčitú s tým, že zamestnancom sa bude poskytovať náhrada mzdy vo výške 60% ich priemerných zárobkov, čo je menej, ako im garantuje ZP.¹⁰⁵

¹⁰³ LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné 2. Záväzkové právo. Právo duševného vlastníctva*. Bratislava : Iura edition, 2010. s. 91.

¹⁰⁴ Napr. §677 ods. 2 OZ týkajúci sa výpovede nájmu.

¹⁰⁵ Na základe §142 ods. 4 ZP platí, že len v prípade, ak si zamestnávateľ v dohode so sociálnym partnerom dohodol tzv. vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, môže poskytovať v týchto prípadoch zamestnancom náhradu mzdy vo výške najmenej 60% ich priemerných zárobkov. V prípade, ak takáto dohoda nebola uzatvorená, resp. strany sa na jej obsahu nedohodli, je povinný poskytovať náhradu mzdy až vo výške 100% priemerného zárobku. Už na prvý pohľad je zrejmé, že existencia dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch je pre zamestnancov nevýhodná, ale sociálni partneri ju aj napriek tomu uzatvárajú, a to najmä z dôvodov, že ide o jeden z nástrojov, ktorým sa dá regulovať prechodný nedostatok výroby a s tým spojené prepúšťanie zamestnancov.

Nie je neobvyklé, že tieto dohody sú mnohokrát podpísané výmenou za inú výhodu, ktorú zamestnávateľ poskytol zamestnancom, napr. na základe kolektívnej zmluvy (zvýšenie mzdy, prípadne ich zložiek). Akú možnosť má sociálny partner v prípade, ak je takáto dohoda uzatvorená na dobu neurčitú a odborová organizácia zanikne, prípadne sa jej v kolektívnom vyjednávaní nepodarí vyjednať pre zamestnancov výhody, a preto, resp. z iných dôvodov, bude chcieť vypovedať takúto dohodu práve z dôvodu jej nevýhodnosti pre zamestnancov? Nemožnosť aplikácie inštitútu výpovede by znamenala, že takáto dohoda bude v platnosti do konca existencie zamestnávateľa. Máme za to, že uvedený postup by popieral princíp ochrany zamestnancov a značnou mierou by negoval možnosť realizácie kompetencií zástupcov zamestnancov s cieľom napomáhať zlepšeniu ich pracovných a mzdových podmienok.

Nemožno opomenúť, že jednou zo zásad občianskeho práva je zásada „všetko je dovolené, čo nie je zakázané“ a v kontexte ostatných zásad, na akých je občianske právo založené, je výrazom maximalizácie hranice slobodnej podnikateľskej či inej podnikateľskej iniciatívy fyzických a právnických osôb v súkromnoprávných vzťahoch.¹⁰⁶ Pri zohľadnení tejto zásady sa aj preto nemôžeme stotožniť s postupom, aký sa na kolektívne pracovnoprávne vzťahy aplikuje. Žiadne ustanovenie všeobecnej časti OZ výslovne nezakazuje dojednávanie výpovedí pri zmluvných kontraktach aj u zmlúv, ktoré nie sú osobitne upravené. Ak by si aj zmluvné strany vzájomnou dohodou vymienili možnosť výpovede nepomenovaného kontraktu uzatvoreného v zmysle §51 OZ, nešlo by o zmluvné dojednanie, ktoré by odporovalo obsahu a účelu Občianskeho zákonníka. Aj preto možno v takomto prípade dovodiť, ak si sociálni partneri v rámci sociálneho dialógu dohodnú možnosť výpovede priamo v danej dohode (tento postup neplatí pre kolektívnu zmluvu), nemožno uvedený postup považovať za nezákonný a priečiaci sa obsahu a účelu zákona napriek tomu, že pôjde o dohodu uzatvorenú na dobu určitú. Tento právny názor nie je možné aplikovať v prípade, ak si zmluvné strany možnosť výpovede výslovne v danej dohode nevymienia a následne po tom, čo nastala zmena podmienok, za akých ju uzatvárali, by jedna zo strán požadovala jej výpoveď.

¹⁰⁶ LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné. Všeobecná časť. Rodinné právo. Vecné práva. Dedičské právo*. Bratislava : Iura edition, 2010. s. 17.

K precizovaniu právnej úpravy a vyriešeniu spornosti vypovedania kolektívnych zmlúv by prispelo koncipovanie nového ustanovenia do ZP, ktoré by jednoznačne, s ohľadom na výnimočnosť kolektívnej zmluvy a procesu jej dosiahnutia (kolektívne vyjednávanie s možným využitím nátlakových prostriedkov), explicitne uviedlo zákaz odstúpenia od kolektívnej zmluvy obdobne, ako je to obsiahnuté v §28 ods. 3 českého ZP.¹⁰⁷

¹⁰⁷ §28 ods. 3 českého ZP: „(3) Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.”

III. Pôsobnosť a záväznosť kolektívnych zmlúv, doba uzatvárania kolektívnych zmlúv

Kolektívna zmluva svojím charakterom predstavuje dvojstranný právny úkon medzi odborovou organizáciou, ktorej menom ju uzatvára príslušný odborový orgán (resp. vyšší odborový orgán) a zamestnávateľom (resp. organizáciou zamestnávateľov). Tieto subjekty predstavujú zmluvné strany kolektívnej zmluvy. Okrem toho, že kolektívne zmluvy sú právnymi úkonmi, majú v zmysle uvedenej premisy komentáru aj povahu normatívneho aktu, keďže obsahujú normatívne záväzky.¹⁰⁸ Z nich vznikajú nároky, alebo sa poskytuje plnenie bližšie neurčenému počtu jednotlivých zamestnancov, resp. im vznikajú iné práva a povinnosti. V tejto časti pôsobí kolektívna zmluva ako právny predpis, je prameňom práva (normatívna zmluva) a vzťahuje sa na všetkých adresátov právnych noriem (bez zohľadnenia neskôr uvádzaného priestorového alebo osobného obmedzenia pôsobnosti kolektívnej zmluvy). Popri normatívnom obsahu sú súčasťou kolektívnej zmluvy aj zmluvno-právne záväzky kolektívnej povahy, z ktorých nevznikajú nároky, alebo sa neposkytujú plnenia jednotlivým zamestnancom. Tieto záväzky sa dotýkajú celého kolektívu zamestnancov alebo len určitých skupín. Najčastejšie upravujú kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, alebo práva a povinnosti zmluvných strán.

Kolektívna zmluva sa stáva platnou a právne záväznou v okamihu jej uzatvorenia. Právna záväznosť predstavuje viazanosť zmluvných strán obsahom kolektívnej zmluvy. Jej záväzky musia byť od okamihu uzatvorenia zmluvy plnené za predpokladu, že neprišlo k dohodnutiu neskoršej účinnosti kolektívnej zmluvy alebo jej určitých záväzkov. Právnym dôsledkom záväznosti kolektívnej zmluvy je právna vynútiteľnosť práv a povinností, ktoré z jednotlivých zmluvných záväzkov, ak sú právne účinné, vyplývajú. Nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. Dodržovanie pracovných podmienok upravených kolektívnou zmluvou, a to odo dňa ich vzniku, je povinnosťou zamestnávateľa vyplývajúcou z individuálneho pracovného pomeru v zmysle §47 ods. 1 písm. a) ZP.

¹⁰⁸ VLADÁROVÁ, M.: *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Trenčín : Odborárske spektrum, 1993. s. 49.

Kolektívna zmluva sa všeobecne vzťahuje na všetkých zamestnancov v okruhu pôsobnosti príslušnej budúcej, alebo uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Táto pôsobnosť môže byť vymedzená priestorovo (kolektívna zmluva sa uzatvára pre celého zamestnávateľa/podnik, alebo len pre určitú organizačnú jednotku), alebo osobne (na všetkých zamestnancov alebo len určitú vybranú profesiu). Priestorová pôsobnosť sa odvádza od názvu alebo úvodného textu kolektívnej zmluvy, t. j. pokiaľ v kolektívnej zmluve nie je explicitne vymedzený priestorový princíp jej pôsobnosti, kolektívna zmluva bola uzatvorená pre celého zamestnávateľa. Obdobne to platí aj v prípade osobnej pôsobnosti. Ak nemožno z textu kolektívnej zmluvy odvodiť, že zmluvné strany mali v úmysle uzatvoriť kolektívnu zmluvu pre určitú vybranú profesiu (do úvahy v praxi prichádza aj vylúčenie niektorých záväzkov, alebo aj celej kolektívnej zmluvy pre určitý okruh zamestnancov), kolektívna zmluva bola uzatvorená pre všetkých zamestnancov zamestnávateľa (pôsobnosť erga omnes). Pre osobnú pôsobnosť kolektívnej zmluvy nemá žiadnu relevanciu typ pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca u zamestnávateľa (t. j. pracovný pomer na určitú dobu/neurčitý čas alebo pracovný pomer na kratší pracovný čas). Postačuje, ak typ právneho vzťahu má charakter pracovnoprávneho vzťahu. Kolektívna zmluva sa vzťahuje aj na vedúcich zamestnancov zamestnávateľa bez ohľadu na skutočnosť, že kolektívnu zmluvu kolektívne vyjednávajú. Za predpokladu odlišnej aplikácie kolektívnej zmluvy (t. j. vylúčenia vrcholového manažmentu spoločnosti spod pôsobnosti kolektívnej zmluvy) by nebolo možné týmto zamestnancom poskytovať tie pracovnoprávne nároky, ktoré možno kolektívne vyjednávať v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva uzatvorená v družstve sa okrem zamestnancov môže vzťahovať, pokiaľ tak ustanoví, aj na osoby v členskom vzťahu k družstvu, ak je podmienkou takéhoto členstva, podľa stanov družstva, aj pracovnoprávny vzťah v zmysle §226 ods. 2 ObZ v nadväznosti na §227 ods. 3 ObZ.

Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní. Táto zákonná premisa sa uplatňuje bez ohľadu na percentuálny podiel odborovej organizovanosti u zamestnávateľa, t. j. neprihliada sa na počet zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie u zamestnávateľa. Obdobne sa neprihliada ani na existenciu inej formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku v zmysle §11a ZP (napr. zamestnaneckej rady), keďže v zmysle §229 ods. 6 ZP je právo na kolektívne vyjednávanie priznané výlučne odborovej organizácii. Východiskom pre pôsobenie kolektívnej zmluvy erga omnes (na všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich odborovú organizovanosť) je snaha o zabezpečenie rovnakého zaobchádzania so

zamestnancami zamestnávateľa v súlade s rešpektovaním ich slobodnej vôle vstúpiť, alebo nevstúpiť do odborovej organizácie. V prípade odchyľnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy by zamestnancom zamestnávateľa, ktorí by neboli členmi odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, boli zaručené len základné právne nároky upravené v príslušných pracovnoprávných predpisoch a nie nároky vo výhodnejšej úprave, kolektívne vyjednané v kolektívnej zmluve. Kolektívna zmluva obdobne nesmie v akejkoľvek forme ani zvyhodňovať zamestnancov, ktorí sú členmi odborovej organizácie, napr. priznaním rôznych finančných príspevkov pre členov odborovej organizácie.

Zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy bude na jednej strane zamestnávateľ (pri podnikovej kolektívnej zmluve vždy jeden, pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa jedna alebo viac organizácií zamestnávateľov) a na strane druhej najmenej jedna odborová organizácia. V oboch prípadoch zmluvných strán pôjde o právnické osoby založené podľa osobitného právneho predpisu (napr. zákona o združovaní občanov, ObZ a pod.). Príslušný orgán, alebo poverená (inak oprávnená) osoba bude uzatvárať kolektívnu zmluvu v mene príslušnej právnickej osoby, z čoho bude následne plynúť aj jej záväznosť pre túto právnickú osobu. Zmluvnou stranou a zaviazaným subjektom z tejto kolektívnej zmluvy nebude príslušný odborový orgán, alebo príslušný vyšší odborový orgán pri kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na strane odborov, ale príslušná odborová organizácia, ktorej menom je tento príslušný odborový orgán oprávnený vystupovať. Príslušný odborový orgán zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy ani nemôže byť, ako je to v praxi často mylne vykladané, keďže nedisponuje právnou subjektivitou založenou podľa zákona o združovaní občanov, ale vystupuje výlučne ako reprezentant takejto jednotky, alebo organizácie ako celku.

Záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa bude odvíjať ako od zoznamu zamestnávateľov, ktorý je obligatórnou náležitosťou kolektívnej zmluvy v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV i od kódu SK NACE, pre ktorý je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa v zmysle §5 ods. 2 písm. a) ZoKV (spomínané malé/interné rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa).¹⁰⁹ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je primárne záväzná pre zamestnávateľov, uvedených v zozname zamestnávateľov ako obligatórnej náležitosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ďalej pre zamestnávateľov, ktorí sú

¹⁰⁹ Bližšie pozri podkapitolu č. 2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bez ohľadu na skutočnosť, či u nich pôsobí odborová organizácia, ak kód SK NACE týchto zamestnávateľov, na úrovni divízie alebo skupiny, je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa. V tomto prípade je právotvornou skutočnosťou záväznosti členstvo zamestnávateľa v organizácii zamestnávateľov, ktorá za neho kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila a zhoda v kóde SK NACE. Obdobne tento princíp platí aj v prípade rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa podľa §7 a §7a ZoKV.

Otáznou sa stáva skutočná vynútiteľnosť záväzkov dojednaných v kolektívnej zmluve pri neexistencii odborovej organizácie u zamestnávateľa. Do úvahy prichádza iba právna vynútiteľnosť normatívnych záväzkov kolektívnej zmluvy, keďže sa ich môžu domáhať jednotliví zamestnanci prostredníctvom súdu. Vymáhanie zmluvných alebo nenormatívnych záväzkov nie je vzhľadom na neexistenciu oprávneného subjektu na strane zamestnancov možné (záväzky majú kolektívnu povahu a nevyplývajú z nich nároky jednotlivým zamestnancom). Za záväzné možno v prípade kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa označiť nanajvyš zmluvné záväzky, dotýkajúce sa samotných zmluvných strán, t. j. organizácie zamestnávateľov a odborov (odborový zväz), ktoré sú oprávnenými subjektmi pre vymáhanie tohto typu záväzkov.

V súvislosti s otázkou záväznosti kolektívnej zmluvy musíme upozorniť na aktuálnu negatívnu prax, ktorá predstavuje do určitej miery zneužitie účelu existencie predmetného oprávnenia zamestnancov na zlepšenie vlastných pracovných podmienok. Nie je neobvyklým prípadom účelové založenie odborovej organizácie, spravidla z podnetu zamestnávateľa, ktorá má uzatvoriť u zamestnávateľa kolektívnu zmluvu s obsahom zodpovedajúcim jeho požiadavkám. Takáto kolektívna zmluva následne nenapĺňa štandardný účel uzatvorenia kolektívnej zmluvy, ale je skôr zneužitím práva v neprospech samotných zamestnancov. Kolektívna zmluva je dohodnutá na obdobie niekoľkých rokov (ak nie desaťročie) a ihneď po jej uzatvorení prichádza k zániku odborovej organizácie. Popísaný prístup vychádza z princípu, že platnosť kolektívnej zmluvy nie je v zmysle relevantných ustanovení ZP viazaná na existenciu odborovej organizácie u zamestnávateľa. Napriek tomu, že sa niektoré jej časti z tohto pohľadu stanú obsoletnými, napr. vo vzťahu k poskytovaniu materiálneho vybavenia odborovej organizácii na svoju činnosť, alebo na

prípadnú ochranu odborových funkcionárov, normatívna časť kolektívnej zmluvy, upravujúca pracovné podmienky zamestnancov, zostáva platná a účinná (pri predpokladanom súlade s možnými zmenenými právnymi predpismi). Vzniká otázka, či môžu zamestnanci aj napriek založeniu inej odborovej organizácie vstúpiť do nového kolektívneho vyjednávania so zamestnávateľom a domáhať sa uzatvorenia inej kolektívnej zmluvy alebo dodatku k existujúcej kolektívnej zmluve, resp. či je potrebné čakať až do uplynutia doby, na ktorú bola kolektívna zmluva uzatvorená. V zásade možno identifikovať dva názory na uvedený problém. Jeden z nich preferuje nemožnosť vstupu alebo otvorenie nového kolektívneho vyjednávania s odkazom na odlišné subjekty¹¹⁰, ktoré by mali o novej kolektívnej zmluve vyjednávať (pôvodná zmluvná strana na strane zástupcu zamestnancov zanikla a nová odborová organizácia nie je /spravidla nie je/ právnym nástupcom zaniknutého zmluvného partnera).

Druhý, podľa nášho názoru právne aprobovaný prístup, vychádza z rozumného usporiadania právnych vzťahov a zákazu zneužitia práva, ktorý pokladá právo na kolektívne vyjednanie za abstraktné právo, ktoré patrí zástupcovi zamestnancov vo forme odborovej organizácie bez ohľadu na jej konkretizáciu. Pokiaľ teda vychádzame zo situácie, že v podniku pôsobí odborová organizácia, patrí jej právo na kolektívne vyjednanie bez ohľadu na skutočnosť, či platí alebo neplatí kolektívna zmluva a či existuje alebo zanikla odborová organizácia, ktorá ju pôvodne dojednala. Iný výklad by totiž smeroval k neprípustnému obmedzeniu základného ľudského práva a slobody zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a slobodu združovania (koaličnej slobody), dosahovaných aj prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Každá odborová organizácia (za predpokladu neuplatnenia §3a ZoKV pri riešení plurality odborových organizácií) má právo vstupovať do kolektívneho vyjednávania a v uvedenom prípade dojednať novú kolektívnu zmluvu s predpokladom zániku pôvodnej kolektívnej zmluvy. Dojednanie dodatku k pôvodnej kolektívnej zmluve, s ohľadom na rozdielnosť subjektov vystupujúcich na jednej zo zmluvných strán, by podľa nás bolo právne sporné. Na druhej strane, pokiaľ by sme úplne vylúčili možnosť dojednávania dodatku k pôvodnej

¹¹⁰ Keďže nová odborová organizácia nebola zmluvnou stranou platnej a účinnej kolektívnej zmluvy, nemôže sa ani domáhať plnenia dojednaných záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy. V zmysle §5 ods. 1 ZoKV zaväzuje kolektívna zmluva o.i. len samotné zmluvné strany. Tento právny výklad podporuje napr. i rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 223/2004 alebo obdobne i BUKOVJAN, P.: *Výkladové stanoviská. AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. s. 163.

platnej kolektívnej zmluve, vychádzajúc z existujúceho znenia §8 ods. 4 ZoKV, ktorý ukladá zmluvným stranám povinnosť začať rokovanie o uzatvorení kolektívnej zmluvy a analogicky aj o dodatku najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy, upreli by sme odborovej organizácii, počas platnosti kolektívnej zmluvy, úplné právo na kolektívne vyjednávanie a zamestnancom možnosť zlepšenia vlastných pracovných podmienok až do okamihu šesťdesiateho dňa pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. S ohľadom na základné zásady pracovného práva možno predpokladať, že existujúci nesúlad medzi ustanoveniami ZoKV, ZP i medzinárodnými záväzkami SR by mal byť vyriešený v prospech práva zamestnancov na kolektívne vyjednávanie bez ohľadu na lehotu, ktorú uvádza v §8 ods. 4 ZoKV. Takýto výklad zodpovedá mimochodom aj konštituovaniu nového ustanovenia v ZP Českej republiky, ktoré v §26 ods. 3 načrtnutú situáciu explicitne rieši tak, že pokiaľ príde k zániku jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy, skončí sa účinnosť tejto kolektívnej zmluvy najneskôr posledným dňom nasledujúceho kalendárneho roka.¹¹¹

V rámci posudzovania platnosti (pôsobnosti) kolektívnej zmluvy sa bezpochyby musíme zamyslieť aj nad otázkami vznikajúcimi v súvislosti s uzatváraním dodatkov ku kolektívnym zmluvám, ktoré z pohľadu aplikačnej praxe predstavujú dokonca častejší predmet kolektívneho vyjednávania, ako samotné kolektívne zmluvy. Popísaná situácia je výsledkom trendu ostatných rokov, keď zmluvné strany naprieč priemyselnými odvetvami uprednostňujú zvyšovanie právnej istoty, aj s ohľadom na náročný charakter kolektívneho vyjednávania celej kolektívnej zmluvy, formou dojednanja účinnosti kolektívnej zmluvy na dlhšie obdobie niekoľkých rokov v záujme zachovania stability úpravy tradične dojednávaných pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Následne sa formou dodatkov upravuje len zvyšovanie miezd zamestnancov v priebehu kalendárnych rokov, resp. obsah dodatku reaguje na zmenenú pracovnoprávnu úpravu, či aktuálnu situáciu v podniku, ktorá si žiada zmenu ustanovení kolektívnej zmluvy. Nejasným, z pohľadu aplikačnej praxe i úpravy v ZoKV a ZP, sa javí vzájomný vzťah kolektívnej zmluvy a jej dodatkov z pohľadu platnosti jednotlivých právnych úkonov, keď sa stane kolektívna zmluva z nejakého dôvodu neplatná.

¹¹¹ §26 ods. 3 zákona českého ZP.

Dôvody neplatnosti kolektívnej zmluvy sú z pohľadu aktuálneho právneho výkladu zanedbateľné, t. j. či pôjde o chýbajúce podpisy zástupcov zmluvných strán na jednej listine alebo o situáciu, kedy kolektívnu zmluvu podpisuje neoprávnený subjekt (napr. predseda výboru základnej odborovej organizácie je oprávnený podpísať kolektívnu zmluvu v zmysle uznesenia výboru základnej odborovej organizácie iba spolu s ďalším členom výboru základnej odborovej organizácie alebo podpredsedom a pod.). Tieto dôvody majú svoj význam najmä v súvislosti s odstrániteľnosťou týchto väd právneho úkonu v podobe uzatvorenia dodatku ku kolektívnej zmluve, t. j. či ide o vadu odstrániteľnú, ako napr. v prípade potreby sústredenia podpisov oboch zástupcov strán na jednej listine, resp. či ide o vadu neodstrániteľnú a teda absolútnu nemožnosť splatnenia kolektívnej zmluvy, ako napr. pri zániku základnej odborovej organizácie, kedy v priebehu obdobia zanikla odborová organizácia (jedna zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy). Posudzovanie platnosti dodatku kolektívnej zmluvy bližšie už žiadny právny predpis neupravuje, t. j. či v okamihu, keď je neplatná kolektívna zmluva, ku ktorej je dodatok uzatvorený, stráca platnosť aj samotný dodatok, resp. či môže prísť k zachovaniu platnosti dodatku ako samostatného právneho úkonu, ktorý netrpí žiadnou vadou právneho úkonu napriek neplatnosti samotnej kolektívnej zmluvy. Právne názory nie sú jednotné, vrátane aplikačnej praxe. Dodatok uzatvorený ku kolektívnej zmluve, ktorá je neplatná, sa môže považovať za automaticky neplatný z dôvodu nelogickosti zachovania jeho existencie bez súčasnej existencie platnej kolektívnej zmluvy, ako predpokladu pre jeho uzatvorenie. Napriek tomu, že dodatok ku kolektívnej zmluve netrpí vadou právneho úkonu v zmysle OZ, jeho ďalšia existencia bez primárneho právneho úkonu, ku ktorému bol v podstate aj logicky realizovaný, je neodôvodniteľná a v podstate nezmyselná. Platnosť dodatku ku kolektívnej zmluve je akoby viazaná na platnosť samotnej kolektívnej zmluvy a odvíja sa od nej. Z tohto dôvodu, akoby stratou platnosti kolektívnej zmluvy stratil platnosť aj sám dodatok, bez ďalšieho posudzovania jeho obsahu.

Odlíšný právny názor vychádza primárne z teórie právnych úkonov a posudzuje oddelene obsah oboch právnych úkonov v súlade s príslušnými ustanoveniami OZ, ku ktorému by sme sa aj s ohľadom na skúsenosti z aplikačnej praxe priklonili. Automaticky, ako v prvom prípade, sa nepredpokladá neplatnosť dodatku pri neplatnosti kolektívnej zmluvy, ale prípadná neplatnosť sa odvíja až od obsahu dodatku ku kolektívnej zmluve. Za predpokladu, že by obsahom dodatku bola výlučne úprava textácie ustanovení kolektívnej zmluvy, resp. čiastočná úprava pracovnoprávneho nároku zamestnanca, pričom základná a

komplexná právna úprava sa nachádza v kolektívnej zmluve, máme za to, že dodatok ku kolektívnej zmluve je neplatný v zmysle §37 ods. 2 OZ z dôvodu nemožnosti jeho plnenia.¹¹² V prípade, že by obsahom dodatku bola napr. úprava nového pracovnoprávneho nároku zamestnanca, pričom dodatok ku kolektívnej zmluve netrpí žiadnou vadou právneho úkonu, s ohľadom na pracovnoprávnu ochranu zamestnanca by sme sa prikláňali k zachovaniu jeho platnosti, bez ohľadu na stratu platnosti kolektívnej zmluvy. Keďže dodatok predstavuje samostatný právny úkon, ktorý spĺňa všetky náležitosti právneho úkonu a jeho plnenie je možné, malo by sa vychádzať aj z uplatnenia princípu výhodnosti pre zamestnanca a §17 ods. 3 ZP, keď neplatnosť právneho úkonu¹¹³ nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť sám nespôsobil. Takýto prístup posudzovania platnosti dodatku ku kolektívnej zmluve sa môže použiť veľmi diferencovane, najmä s ohľadom na úpravu jednotlivých pracovnoprávnych nárokov. V prípade, ak by napr. predmetom úpravy dodatku bola úprava sadziieb v tarifných triedach, do ktorých je zamestnanec pri odmeňovaní zaradený, bolo by uplatnenie predmetného princípu diskutabilné. Síce by teoreticky mohla nová úprava tarifných miezd zamestnancov existovať aj samostatne, v dodatku mimo úpravy v kolektívnej zmluve, jej použitie v praxi by bolo sťažené z dôvodu neplatnosti ostatných ustanovení o úprave tarifných miezd zamestnancov, napr. systém zaraďovania zamestnancov do tarifných tried, pre aký rozsah pracovného času sa tarifné triedy a ich sadzby uplatňujú, prepočítanie tarifnej mzdy v prípade kratšieho rozsahu pracovného času a pod.. Skôr by sme sa prikláňali k právnomu názoru, že práve v prípade úpravy odmeňovania v dodatku, pri jeho bezprostrednej príčinnej súvislosti s ustanoveniami kolektívnej zmluvy, by išlo opätovne, ako v prvom prípade, o rozpornosť s §37 ods. 2 OZ.

3.1 Pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa ako osobitná forma záväznosti

Pristúpenie k uzatvorenej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa predstavuje možnosť zamestnávateľa, ktorý nie je členom zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a chce byť viazaný obsahom tejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zaviazat' sa s právne relevantnými dôsledkami k plneniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Mechanizmus samotného pristúpenia ku kolektívnej zmluve

¹¹² §37 ods. 2 OZ: "Právny úkon, ktorého predmetom je plnenie nemožné, je neplatný."

¹¹³ ZP nestanovuje explicitne, akého druhu právneho úkonu, t. j. či len právneho úkonu realizovaného voči zamestnancovi v individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch, resp. môžeme toto ustanovenie analogicky použiť aj v načrtnutom prípade pri právnych úkonoch v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch.

vyššieho stupňa je proces, skladajúci sa z niekoľkých samostatných krokov. §5 ods. 4 ZoKV predpokladá, že takýto zamestnávateľ prejaví vôľu byť viazaný kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa prostredníctvom žiadosti na príslušné zmluvné strany, ktoré kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorili. Zmluvné strany v praxi posudzujú, či takáto žiadosť zamestnávateľa spĺňa zákonom vyžadované podmienky, t. j. najmä či SK NACE zamestnávateľa je totožný s SK NACE, na ktoré bola takáto kolektívna zmluva uzatvorená a či ide teda o zamestnávateľa, patriaceho do hospodárskeho odvetvia, pre ktoré bola táto kolektívna zmluva uzatvorená. Obdobne sa skúma, či tento zamestnávateľ už nie je pokrytý niektorou z iných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Prípadne, či zamestnávateľ, ktorý žiada o pristúpenie, nie je členom iného zamestnávateľského zväzu, ktorý má uzatvorenú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ako tú, ku ktorej pristúpenie žiada. Takéto kríženie členov zamestnávateľských zväzov a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je z hľadiska praxe žiadúce z dôvodu vysokej neprehľadnosti a reprezentatívnosti sociálnych partnerov a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

V prípade pozitívneho stanoviska zmluvných strán sa vyžaduje ich oficiálna deklarácia písomnou formou o súhlase s takýmto pristúpením zamestnávateľa k uzatvorenej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Súhlas má podobu tzv. oznámenia adresovaného MPSVaR SR o tom, že prišlo k pristúpeniu konkrétneho zamestnávateľa k uzatvorenej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Oznámenie by malo mať písomnú podobu a ZoKV stanovuje poriadkovú pätnásťdňovú lehotu na jeho uskutočnenie zo strany zmluvných strán, od pristúpenia zamestnávateľa ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, t. j. od okamihu doručenia žiadosti zamestnávateľa zmluvným stranám a vyjadrenia súhlasu zmluvných strán s týmto pristúpením. Oznámenie má v uvedenom zmysle len evidenčnú povahu (nie konštitutívnu), hoci ho MPSVaR SR oznamuje v Zbierke zákonov, vychádzajúc z textu samotného ustanovenia §5 ods. 4 ZoKV v textácii „*zmluvné strany oznámia MPSVaR SR pristúpenie*“ (samotné pristúpenie už bolo zrealizované súhlasom zmluvných strán, a nie až napr. uverejnením oznámenia v Zbierke zákonov, alebo jeho doručením na MPSVaR SR). Porušenie tejto povinnosti preto ani nemôže byť na ujmu platnosti takéhoto právneho úkonu zamestnávateľa.

V praxi sa možno stretnúť aj s uzatváraním dodatku k uzatvorenej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, medzi pôvodnými zmluvnými stranami a pristupujúcim zamestnávateľom, ktorého obsahom je deklarácia pristúpenia tohto zamestnávateľa.

Z hľadiska dikcie §5 ods. 4 ZoKV je takýto dodatok na jednej strane nadbytočný, keďže účel právnej viazanosti zamestnávateľa bol vyjadrený vo forme procesného pristúpenia ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vo vyššie popísanej podobe, na druhej strane je takýto dodatok neplatný, keďže pristupujúci zamestnávateľ nespĺňa zákonné predpoklady na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, nepredstavuje organizáciu zamestnávateľov spôsobilú na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a nemôže byť ani novou zmluvnou stranou dodatku kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Do rozporu sa následne dostáva aj posúdenie zmluvných strán platnej a účinnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej dodatku, keď pri dodatku je jedna zo zmluvných strán navyše (s uvádzaným problémom jej procesnoprávnej subjektivity pri snahe o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa).

V súvislosti s popisovaným osobitným spôsobom vzniku záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľa formou pristúpenia vzniká nejasnosť v súvislosti so vznikom/zánikom záväznosti aj pre nového alebo vystupujúceho člena zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Ak by sme modelovali príklad, že počas platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa prestane byť zamestnávateľ členskou organizáciou zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a súčasne je aj zaradený do zoznamu zamestnávateľov, máme za to, že by malo prísť primárne k uzatvoreniu dodatku kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá takéhoto zamestnávateľa vypustí zo zoznamu, čím sa pre neho stane kolektívna zmluva vyššieho stupňa nezáväznou. Do tohto okamihu, podľa nášho právneho názoru, síce vznikne nezhoda medzi obsahom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a aktuálnou situáciou, napriek tomu vystúpením zamestnávateľa zo zamestnávateľského zväzu by mala prestať byť pre neho takáto kolektívna zmluva vyššieho stupňa záväzná, pretože opačný výklad by viedol k porušeniu §5 ods. 2 písm. a) ZoKV, ktorý predpokladá, že zamestnávateľ nezaradený do zoznamu zamestnávateľov v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je ňou viazaný, len za splnenia podmienok v uvedenom ustanovení §5 ZoKV, pričom v tomto prípade absentuje členstvo zamestnávateľa v zamestnávateľskom zväze. Dovodiť jeho povinnosť dodržiavať záväzky z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemožno ani odvolaním sa na jeho stále zaradenie v zozname zamestnávateľov, keďže aktuálny právny stav predpokladá v oboch popisovaných výkladoch, že zaradenie do zoznamu zamestnávateľov sa odvíja od ich členstva v zamestnávateľskom zväze, ktoré v tomto prípade už neexistuje. Prípadné vztiahnutie

kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na zamestnávateľa, ktorý nie je členskou organizáciou zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa mimo rámca §7 a §7a ZoKV, ako jediného procesného spôsobu rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na nečlenské organizácie zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, by predstavovalo právny exces.

3.2 Rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v chápaní vedy pracovného práva predstavuje zavedenie právom aprobovaného mechanizmu, ktorým prichádza k rozšíreniu záväznosti ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na iné subjekty, než sú zmluvné strany uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a ich členské organizácie, spravidla bez ich súhlasu, s rozšírením takejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, bez ohľadu na ich členstvo v zamestnávateľských organizáciách, alebo pôsobenie základných odborových organizácií. Sekundárne dopady rozširovania záväznosti v uvedenom prípade predstavuje zavedenie určitých limitov do oblasti kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni, alebo obsahu pracovnej zmluvy v súlade s vlastným textom kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ako minimálneho štandardu pre úpravu pracovných podmienok. Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa prelamuje zásadu *pacta dant leges contrahentibus* a rozširuje ju aj na ďalší neurčitý počet subjektov za predpokladu, že splnia zákonom predpokladané podmienky. Základný moment pre potrebu existencie rozširovania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, podľa názoru zástupcov zamestnancov, tvorí spomínaná ochrana zamestnanca a žiaduca úprava jeho sociálnych nárokov vo výhodnejšej podobe, než mu priznáva minimálny štandard obsiahnutý spravidla v zákonnej pracovnoprávnej úprave.

Neoddeliteľnou výhodou systému kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (či už boli priamo dohodnuté, alebo neskôr rozšírené) zostáva možnosť zaručiť unifikovaný pracovnoprávny štandard pracovných podmienok a mzdového ohodnotenia pre vybranú skupinu podnikov, s obdobným predmetom podnikateľskej činnosti, porovnateľnými hospodárskymi podmienkami v rámci zvoleného hospodárskeho odvetvia. Rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemá len priamy vplyv na zamestnávateľov, v podobe ohrozenia či porušenia ich vlastníckeho práva, alebo slobody výkonu podnikateľskej činnosti, ale je aj prejavom a výrazom práva zamestnanca na dosiahnutie spravodlivých

a uspokojivých pracovných podmienok v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.¹¹⁴ Žiadny zamestnanec by nemal byť znevýhodnený v dôsledku skutočnosti, že jeho zamestnávateľ z objektívnych, alebo subjektívnych (špekulatívnych) príčin nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy¹¹⁵, ktorá zaručuje zamestnancovi výhodnejší než súčasne priznaný pracovnoprávny štandard.¹¹⁶

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nie je otázkou posledných rokov sociálnodemokratického prístupu k úprave pracovných podmienok zamestnancov, ale má v členských štátoch Európskej únie i v právnom prostredí Slovenskej republiky dlhú históriu. Už v období prvej československej republiky obdobnú právnu úpravu obsahovalo vládne nariadenie č. 141/1937 Zb. o záväznosti hromadných zmlúv pracovných. Jej zavedenie prelomilo klasickú právnu zásadu, že zmluva môže zaväzovať len jej účastníkov. V §2 ods. 1 uvedeného nariadenia sa ustanovovalo, že „*Ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem může prohlásiti hromadnou smlouvu pracovní za závaznou pro určitou oblast a odvětví. Po prohlášení závaznosti platí všechna ustanovení hromadné smlouvy pracovní ve všech závodech příslušné oblasti a příslušného odvětví i v tom případě, jestliže zaměstnavatel nebo zaměstnanec nebo oba nejsou členy organizací, jež ujednaly hromadnou smlouvu pracovní.*“. A v §2 ods. 2 sa ustanovovalo, že „*Ze závažných důvodů mohou býti jednotlivé závody z úpravy podle odstavce 1 vyňaty.*“. Z uvedeného vyplýva, že kolektívna zmluva sa na základe rozširovania záväznosti vzťahovala aj na závody (podniky), ktoré neboli zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy. Zároveň išlo o rozhodnutie Ministerstva sociálnej starostlivosti, po dohode s príslušným ministerstvom, na žiadosť zmluvných strán a v zmysle §2 ods. 3 uvedeného nariadenia sa „*Rozhodnutí podle odstavce 1 a 2 vyhlásí se ve Sbírce zákonů a nařízení. Znění hromadné smlouvy pracovní, která byla prohlášena za závaznou, bude uveřejněno v Úředním listě republiky Československé.*“.

¹¹⁴ Právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky priznáva zamestnancovi, napr. Charta základných práv Európskej únie (čl. 31), Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (čl. 7), Všeobecná deklarácia ľudských práv (čl. 23) a pod.

¹¹⁵ Obvyklou v Slovenskej republike je v praxi situácia, kedy sa zamestnávateľ úmyselne nestane členom príslušného zväzu zamestnávateľov v danom hospodárskom odvetví, aby sa na neho nevzťahovala kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

¹¹⁶ Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 199/2003 Sb.

Druhú etapu vo vývoji rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno spojiť s rokom 1991 a zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Znenie účinné od 1. februára 1991 v §7 ods. 1 ustanovovalo, že „*Ministerstvo práce a sociálnych vecí ... môže ustanoviť právnym predpisom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná aj pre zamestnávateľov, ktorí nie sú členmi organizácie zamestnávateľov, ktorá túto zmluvu uzavrela.*“. Podľa §7 ods. 2 uvedeného zákona „*Rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa predchádzajúceho odseku možno len na zamestnávateľov s obdobnou činnosťou a obdobnými ekonomickými a sociálnymi podmienkami, ktorí majú sídlo na území príslušnej republiky, a nie je pre nich záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.*“.¹¹⁷

3.2.1. Súčasný právny rámec rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Súčasný právny rámec rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je výsledkom prijatia zákona č. 416/2013 Z. z., ktorý je v aplikačnej praxi vnímaný aj ako jedna z kľúčových noviel kolektívnych pracovnoprávných vzťahov za obdobie posledných 25 rokov. Novela popri zavedení možnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa bez súhlasu dotknutých subjektov¹¹⁸, zaviedla i novú definíciu hospodárskeho odvetvia, alebo jeho časti pre účely §7a ZoKV, na ktoré sa môžu kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárať a konštituovala novú poradnú komisiu ministra práce založenú na tripartitnom princípe, s cieľom analyzovať a neskôr zhodnotiť vplyv rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, alebo jej dodatku, na samotné hospodárske odvetvie a subjekty, ktoré v ňom vykonávajú svoju podnikateľskú činnosť. Účelom zákona č. 416/2013 Z. z. bola snaha zabezpečiť zamestnancom u zamestnávateľov, na ktorých sa nevzťahuje žiadna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, rovnaké pracovné podmienky, aké sú dohodnuté v reprezentatívnej¹¹⁹ kolektívnej zmluve

¹¹⁷ Porovnaj – Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade §7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

¹¹⁸ Do prijatia zákona č. 416/2013 Z. z. sa rozširovanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa viazalo na selektívnu extenziu na jednotlivé subjekty, ktoré boli v procese rozširovania záväznosti presne identifikované a pôsobila u nich odborová organizácia.

¹¹⁹ Reprezentatívnosť sa v tomto význame vzťahuje na subjektívne hodnotenie autora, ktorý za reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa pokladá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorenú

vyššieho stupňa v príslušnom hospodárskom odvetví. Novela mala zároveň za cieľ zabrániť tomu, aby zamestnávateľa v rámci konkurenčného podnikateľského prostredia v odvetví získali výhodnejšie ekonomické podmienky na úkor práv vlastných zamestnancov, v porovnaní s podmienkami u zamestnávateľov, na ktorých sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa vzťahuje. Samotná existencia rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vychádza bezprostredne z čl. 36 Ústavy SR, ktorý garantuje zamestnancom právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, a okrem iného aj právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň.

Prostredníctvom §7 ZoKV, ktorým sa ustanovili jednoznačné a konkrétne kritériá pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, sa vytvorili podmienky na zjednotenie pracovných podmienok zamestnancov v príslušnom odvetví v takom rozsahu, na akom sa už v príslušnom odvetví dohodli príslušné vyššie odborové orgány a organizácia zamestnávateľov, čo v konečnom dôsledku znamená práve naplnenie princípu nediskriminácie zamestnancov v rámci rovnakého hospodárskeho odvetvia.

Právna úprava rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vychádza z medzinárodných zmlúv a medzinárodných dohovorov, ktorými je Slovenská republika viazaná.¹²⁰

Samotný proces rozširovania záväznosti sa spravuje príslušnými ustanoveniami §7 ods. 1 a násl. ZoKV, keď MPSVaR SR môže na spoločný písomný návrh zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, alebo na písomný návrh jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a za podmienok ustanovených v §7 ods. 2 až 9 ZoKV rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví,

tradičnými sociálnymi partnermi a ktorá má relatívne vysoký podiel pokrytia zamestnávateľov i zamestnancov v rámci konkrétneho hospodárskeho odvetvia, neviaže sa na žiadne kvantitatívne kritérium.

¹²⁰ Európska sociálna charta (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 329/1998 Z. z.); Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška Ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb.); Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1948 (oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb.); Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem č. 144 z roku 1976 (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 32/1998 Z. z.); Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981 (oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 14/2010 Z. z.); Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o kolektívnych zmluvách č. 91 z roku 1951.

alebo v časti odvetvia, pre ktoré je táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. §7 ods. 2 ZoKV súčasne ustanovuje podmienku reprezentatívnosti, podľa ktorej možno kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa rozšíriť, len ak zamestnávateľa, pre ktorých je záväzná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví, alebo v časti odvetvia, väčší počet zamestnancov ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví, alebo v tej istej časti odvetvia, uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

MPSVaR SR zverejní návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku a tiež na svojom webovom sídle. Zamestnávateľa v odvetví, alebo v časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, môžu do 30 dní odo dňa zverejnenia návrhu na rozšírenie písomne oznámiť MPSVaR SR pripomienky k tomuto návrhu na rozšírenie. Na prerokovanie návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, najmä na posúdenie splnenia podmienky na rozšírenie a pripomienok oznámených zamestnávateľmi, zriadilo MPSVaR SR poradnú komisiu založenú na tripartitnom princípe. Členmi komisie sú zástupcovia MPSVaR SR, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov a reprezentatívnych združení odborových zväzov, zástupca Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky a zástupca Štatistického úradu Slovenskej republiky. ZoKV vymedzuje úlohy komisie, príkladom z jej postavenia však vyplýva, že komisia koná v súlade s verejným záujmom, dbá na dodržiavanie zákonom ustanovených podmienok a objektívne posudzuje predložené pripomienky zamestnávateľov, prípadne posudzuje aj iné okolnosti, ktoré by mohli mať vplyv na rozšírenie, resp. nerozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Závery komisie majú pre MPSVaR SR odporúčajúci charakter.

Ustanovenie §7a ZoKV obsahuje taxatívny výpočet kategórií zamestnávateľov, na ktorých sa rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v príslušnom odvetví nevzťahuje (napríklad zamestnávateľa, na ktorých sa ku dňu účinnosti rozšírenia vzťahuje záväznosť inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, zamestnávateľa, ktorí sú ku dňu účinnosti rozšírenia v úpadku alebo v likvidácii, alebo zamestnávateľa, ktorí ku dňu účinnosti rozšírenia vykonávajú podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov).

3.2.2 Medzinárodný kontext odvetvového kolektívneho vyjednávania a rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je štandardným nástrojom na vyrovnávanie pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania na úrovni sektorov v rámci členských štátov Európskej únie. V tomto ohľade musíme vnímať i skutočnosť, že v rámci európskeho právneho priestoru je nevyhnutné skúmať i charakter odvetvových kolektívnych zmlúv v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, t. j. vopred identifikovať, či už samotná kolektívna zmluva nemá reálny odvetvový charakter, s pôsobnosťou na všetky hospodárske subjekty, ktoré vykonávajú podnikateľskú činnosť v danom hospodárskom odvetví, čím sa stáva potreba ich rozširovania záväznosti bezpredmetná, keďže nie je logicky možné rozšíriť jej záväznosť na ďalšie subjekty (na všetky sa už vzťahuje pri svojom uzatvorení).

Na úrovni európskych relevantných právnych dokumentov predstavujú obdobu odvetvových kolektívnych zmlúv a spôsobu ich prijímania určite tzv. rámcové (autonómne) dohody sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie. Sociálni partneri na úrovni Európskej únie môžu požiadať Európsku komisiu, aby ich návrh vo forme smernice predložila Rade, ktorá zastupuje jednotlivé členské štáty, na schválenie. Členské štáty môžu rámcovú dohodu, ktorá tvorí prílohu návrhu smernice, na rokovaní Rady v rámci legislatívneho procesu akceptovať, alebo odmietnuť ako celok. V prípade akceptácie ide teda o formu rozširovania záväznosti dohody sociálnych partnerov na úrovni Európskej únie (je to de facto určitá forma kolektívnej zmluvy) a táto je povýšená rozhodnutím členských štátov na sekundárny prameň práva Európskej únie.

Právnym základom uvedeného mechanizmu je čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (pôvodný čl. 139 Zmluvy o Európskom spoločenstve). V čl. 155 ods. 1 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa ustanovuje, že „*Ak si to sociálni partneri želajú, vzájomný dialóg medzi nimi na úrovni Únie môže viesť k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvorenia dohôd.*“. Ak je takáto dohoda uzatvorená, je možné zvoliť postup podľa čl. 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a požiadať o prípravu právneho aktu Európskej únie. Podľa čl. 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „*Dohody uzatvorené na úrovni Únie sa vykonávajú buď v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty, alebo vo veciach pokrytých článkom 153, na základe spoločnej žiadosti signatárov, a to rozhodnutím Rady na návrh Komisie. Európsky parlament je o*

tom informovaný.“. Podľa druhej vety čl. 155 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie „Rada sa uznáva jednomyselne, keď príslušná dohoda obsahuje jedno alebo niekoľko ustanovení týkajúcich sa oblastí, pre ktoré sa podľa článku 153 ods. 2 vyžaduje jednomyselnosť.“.

V nadväznosti na čl. 155 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa tieto dohody vykonávajú v súlade s postupmi a praktikami typickými pre sociálnych partnerov a členské štáty (t. j. zabezpečujú sa nie cez právnu úpravu, ktorá by bola všeobecne aplikovateľná – bývajú označené ako autonómne dohody) alebo zmluvné strany, podajú žiadosť, aby bol prijatý právny akt Rady na návrh Európskej komisie (Európska komisia posudzuje spôsobilosť samotnej dohody na jej vydanie) a stávajú sa tak súčasťou práva Európskej únie.¹²¹

Obdobne sa otázkou extenzie kolektívnych zmlúv zaoberala Medzinárodná organizácia práce v Odporúčaní č. 91 z roku 1951, ktoré nadväzuje na Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 98 z roku 1949. Extenzia je predmetom časti IV. Podľa bodu 1 „*Kde je to vhodné vzhľadom na zavedenú prax kolektívneho vyjednávanía, opatrenia, ktoré sa majú vymedziť vnútroštátnymi zákonmi, alebo predpismi a majú vyhovovať podmienkam každej krajiny, mali by sa vykonať na rozšírenie použitia všetkých alebo určitých ustanovení kolektívnej zmluvy a na všetkých zamestnávateľov a pracovníkov zahrnutých v rámci odvetvového a územného rozsahu zmluvy.*“. Podľa bodu 2 časti IV odporúčania „*Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu rozšíriť kolektívnu zmluvu okrem iného za týchto podmienok:*

- a) *ak kolektívna zmluva už pokrýva istý počet príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, ktorý je podľa názoru kompetentného orgánu dostatočne reprezentatívny,*
- b) *ak v zmysle všeobecného pravidla žiadosť na rozšírenie zmluvy predloží jedna alebo viacero organizácií pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami,*
- c) *ak pred rozšírením zmluvy zamestnávateľia a pracovníci, na ktorých by sa zmluva mala vzťahovať, dostanú príležitosť, aby predložili pripomienky.*“.

¹²¹ Medzi medzisektorové dohody prvej skupiny patria Rámcová dohoda o inkluzívnom trhu práce (2010), Rámcová dohoda o šikane a násilí v práci (2007), Rámcová dohoda o strese súvisiacim s prácou (2002), Rámcová dohoda o telepráci (2002). Medzi medzisektorové dohody druhej skupiny patria Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke (2009), Rámcová dohoda o pracovných zmluvách na určitú dobu (1999), Rámcová dohoda o práci na čiastočný úväzok (1997). Takéto dohody sú uzatvárané aj na úrovni sektoru.

Z uvedeného vyplýva, že je ponechané na členský štát, aby si určil kritérium reprezentatívnosti, zároveň postačuje návrh jednej zo zmluvných strán a subjekt, ktorý môže byť extenziou dotknutý, má právo na predloženie pripomienok (nevyžaduje sa jeho súhlas s rozšírením).¹²²

Vo väzbe na historicko-právne aspekty, medzinárodnú komparáciu a komparáciu s právom Európskej únie, ako aj právom a praxou v iných členských štátoch Európskej únie uvádzanou nižšie, sa možno domnievať, že postup rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je štandardný nástroj, ktorý je prípustný a používaný vo väčšine členských štátov Európskej únie, predvída ho právo Medzinárodnej organizácie práce a určitú jeho formu obsahuje aj právo Európskej únie.

Národné „zahraničné“ súvislosti

Podľa štúdie dublinskej nadácie EUROFOUND¹²³ sa extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa spomedzi krajín Európskej únie neuskutočňujú len na Cypre, v Dánsku (kde sa však aj smernice Európskej únie transponujú prostredníctvom kolektívnych zmlúv, t. j. je tu tak vysoké pokrytie kolektívnymi zmluvami, že extenzia nie je potrebná)¹²⁴, v Taliansku, na Malte, vo Švédsku (kde je vysoké pokrytie kolektívnymi zmluvami) a vo Veľkej Británii. V ostatných členských štátoch Európskej únie (štúdia ešte nezahŕňala Chorvátsko, ale zahŕňala Nórsko) existuje nejaká forma mechanizmu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Pre dokreslenie celkového obrazu uvádzame i charakter odvetvového kolektívneho vyjednávania vo vybraných členských štátoch Európskej únie a európskeho hospodárskeho

¹²² BULLA, M.: *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2015. s. 86 a nasl.

¹²³ *Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper*. [online]. [2016-07-15]. Dostupné na:
<https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fef_files%2Fpubdoc%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=fRROVeOUnIKusQGS84DQDw&usg=AFQjCNHXspl5R4IpFv3DQjGwqSz4wumuVA&bvm=bv.92885102,d.bGg>.

¹²⁴ *Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper*. [online]. [2016-07-10]. Dostupné na:
<https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fef_files%2Fpubdoc%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=fRROVeOUnIKusQGS84DQDw&usg=AFQjCNHXspl5R4IpFv3DQjGwqSz4wumuVA&bvm=bv.92885102,d.bGg>.

odvetvia. Charakter odvetvového kolektívneho vyjednávania a odvetvových kolektívnych zmlúv môžeme na základe získaných dostupných informácií vo vzťahu k potrebe existencie rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vnímať v dvoch rovinách¹²⁵:

- a, odvetvové kolektívne zmluvy nemajú všeobecnú rozšíriteľnosť záväznosti a uplatňuje sa obdobný princíp ako v Slovenskej republike, resp. neprichádza k uzatváraniu žiadnych odvetvových kolektívnych zmlúv,
- b, odvetvové kolektívne zmluvy platia erga omnes a vzťahujú sa na všetkých zamestnávateľov v odvetví, alebo majú charakter všeobecnej automatickej rozšíriteľnosti v okamihu, kedy splnia právnym poriadkom určený limit pokrytia.

K písm. a)

Obdobný model ako v právnom poriadku Slovenskej republiky sa uplatňuje v **Slovinsku**. Slovinský model odvetvového kolektívneho vyjednávania zodpovedá nastaveniu všetkých parametrov, ako v slovenskom ZoKV. Určenie hospodárskeho odvetvia sa odvíja od kódov SK NACE, pričom uzatvorená odvetvová kolektívna zmluva je záväzná pre jej zmluvné strany alebo ich členov. Pokiaľ sú zmluvnými stranami odvetvovej kolektívnej zmluvy zamestnávateľské zväzy alebo odborové zväzy, odvetvová kolektívna zmluva špecificky vymenúva všetky subjekty, na ktoré sa vzťahuje odvetvová kolektívna zmluva. Hoci v právnom poriadku Slovinska nájdeme odkaz na potrebu reprezentatívnosti sociálnych partnerov, ktorí majú v úmysle uzatvoriť odvetvovú kolektívnu zmluvu, právny poriadok neuvádza žiadne podmienky určovania tejto reprezentatívnosti. Nevyžaduje sa ani povinná účasť zamestnávateľov v zamestnávateľských zväzoch, čo sekundárne spôsobuje oslabovanie týchto reprezentatívnych sociálnych partnerov. Za predpokladu uzatvorenia odvetvovej kolektívnej zmluvy môže ktorákoľvek zo zmluvných strán navrhnúť jej rozšírenie záväznosti, alebo len jej časti, na všetkých ostatných zamestnávateľov vykonávajúcich podnikateľskú činnosť v predmetnom hospodárskom odvetví. Minister práce môže rozšíriť záväznosť takejto odvetvovej kolektívnej zmluvy na tieto subjekty v okamihu, kedy odvetvová kolektívna zmluva pokrýva už najmenej 50% všetkých zamestnancov v rámci zamestnávateľských subjektov, ktoré odvetvovú kolektívnu zmluvu uzatvorili.

¹²⁵ Spracované podľa internej štúdie Odborového zväzu KOVO na základe poskytnutých informácií partnerských organizácií v rámci IndustriALL Europe a IndustriALL Global.

V **Dánsku** sa neuplatňuje ani princíp povinnej organizovanosti zamestnávateľov v zamestnávateľskom zväze, ani proces rozširovania záväznosti odvetvových kolektívnych zmlúv na subjekty, ktoré nie sú členskými organizáciami zamestnávateľských zväzov, ktoré tieto odvetvové kolektívne zmluvy uzatvorili. Odvetvové kolektívne zmluvy sa vzťahujú len na zamestnancov profesijne organizovaných, ktorí sú zamestnancami zamestnávateľov patriacich do zamestnávateľských zväzov, ktorí sú signatármi odvetvových kolektívnych zmlúv. Napriek chýbajúcej zákonnej požiadavke na preukazovanie reprezentatívnosti majú odvetvové kolektívne zmluvy vysokú úroveň pokrytia zamestnancov (v niektorých hospodárskych sektoroch viac ako 80% - 85%), s ohľadom na historický vývoj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a potreba rozširovania záväznosti nevzniká. Obdobný model sa uplatňuje aj v **Nórsku**, kde odvetvové kolektívne zmluvy pokrývajú len členské organizácie zmluvných strán (zamestnávateľských a odborových zväzov), pričom nevzniká potreba rozširovania záväznosti s ohľadom na ich vysokú primárnu reprezentatívnosť.

V **Poľsku**, **Českej republike** alebo **Veľkej Británii** neprichádza v podstate vôbec k nadpodnikovému kolektívnemu vyjednávaníu. V Českej republike majú odvetvové kolektívne zmluvy, ak sú uzatvárané, len povahu akejsi nezáväznej deklarácie bez právne vymáhateľných nárokov. V Poľsku existujú len dve „multipodnikové“ kolektívne zmluvy pre oblasť zbrojárskeho a leteckého priemyslu. S ohľadom na veľmi nízky počet podnikateľských subjektov v týchto hospodárskych odvetviach, si v podstate nevytvárajú konkurenciu.

K písm. b)

Čiastočne podobný model ako v Slovinsku môžeme nájsť aj vo **Fínsku**, keď v odvetvových kolektívnych zmluvách sa uvádza, na ktorých zamestnancov sa táto odvetvová kolektívna zmluva vzťahuje. Na rozdiel od Slovinska, ktorého odvetvový systém kolektívneho vyjednávaníu je založený na podnikateľskej činnosti zamestnávateľov, vo Fínsku majú odvetvové kolektívne zmluvy charakter profesijného výkonu závislej práce a diferencujú sa podľa profesií zamestnancov, nie podnikateľskej činnosti ich zamestnávateľov. Vo Fínsku sa uplatňuje tzv. model automatického rozšíreníu záväznosti odvetvovej kolektívnej zmluvy (platnosť erga omnes) v okamihu, ak bude odvetvová kolektívna zmluva pokrývať najmenej 50% zamestnancov v danom hospodárskom odvetví. Hoci sa neuplatňuje povinne členstvo organizovaníu sa v

niektorom zo zamestnávateľských zväzov, ktoré uzatvorili odvetvovú kolektívnu zmluvu, rozšírenie záväznosti odvetvovej kolektívnej zmluvy u jednotlivých zamestnávateľov je vymáhateľné prostredníctvom súdu spadajúceho pod gesciu ministerstva práce.

Tradične ideálny model z pohľadu zástupcov zamestnancov sa uplatňuje v **Holandsku, Rakúsku** alebo **Nemecku**, keď existuje nielen zákonná povinnosť byť organizovaný v niektorom zo zamestnávateľských zväzov (obdobne to platí aj u zamestnancov v tzv. zamestnaneckých komorách), ale súčasne odvetvová kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetky podnikateľské subjekty, vykonávajúce podnikateľskú činnosť v predmetnom hospodárskom odvetví a všetkých zamestnancov u takýchto zamestnávateľov. Rozšírenie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je nadbytočné. V kontexte vyššie popisovaných problémov slovenského odvetvového kolektívneho vyjednávania možno uviesť, že v týchto krajinách je rovnako zavedená povinnosť organizácií zamestnávateľov i zamestnancov poskytovať ministerstvu práce potrebné údaje o svojich členoch, ich štruktúre a pod..

3.2.3 Ústavnoprávny rozmer rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Ťažiskovou otázkou, ktorá sa objavila v súvislosti s rozširovaním záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, napriek uvádzanému historickému i medzinárodnému kontextu, bola jej zlučiteľnosť s Ústavou SR. V slovenskej odbornej literatúre, ani v relevantných komentároch k Ústave SR, neexistovalo do rozhodnutia Ústavného súdu SR zo dňa 16. 3. 2016 odpovedajúce posúdenie zlučiteľnosti rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní s Ústavou SR.¹²⁶ Jej prípadný súlad, alebo nesúlad, s Ústavou SR bolo možné dovádzať maximálne nepriamo na základe kľúčového nálezu Ústavného súdu Českej republiky publikovaného pod číslom 199/2003 Sb. Ústavný súd ČR v predmetnom prípade posudzoval súlad čl. 1 Ústavy ČR s ustanovením ZoKV upravujúcim extenziu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (§7 ZoKV). Súladnosť s Ústavou ČR (analogicky využiteľné aj v SR s ohľadom na rovnaké formulácie v Ústave SR) posudzoval Ústavný súd ČR najmä v súvislosti so zlučiteľnosťou s vytýkaným čl. 1 Ústavy ČR zo strany žalobcu. Čl. 1 Ústavy ČR deklaruje, že Česká

¹²⁶ Prvý pokus o test ústavnosti nedospel k svojmu záveru. Ústavný súd Slovenskej republiky prijal v apríli 2007 návrh skupiny poslancov na začatie konanie o súlade právneho prepisu – konkrétne ustanovenia §7 ZoKV. Ústavný súd SR však nález nevydal, aj preto, že sa medzičasom zmenila právna úprava §7 ZoKV.

republika je demokratickým právnym štátom, z ktorého podľa žalobcu vyplýva aj právo na zmluvnú slobodu a právo na nezasahovanie štátu do súkromnoprávných vzťahov fyzických a právnických osôb, ktoré sú narušené práve extenziou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá neumožňuje zamestnávateľovi dohodnúť, napr. pracovné podmienky na základe individuálnej autonómie vôle. Podobne žalobca dôvodil rozporom s čl. 2 ods. 4 Ústavy ČR¹²⁷, s čl. 2 ods. 2¹²⁸ a 3¹²⁹ a čl. 4 ods. 1¹³⁰ Listiny základných práv a slobôd, ktoré kladú ústavné hranice pre možnosť zákonného obmedzenia slobôd a s čl. 11 ods. 1 a 4 Listiny v súvislosti s obmedzením vlastníckeho práva spojeného s rozšírením záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.¹³¹

Ústavný súd Českej republiky pripustil súladnosť extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s ústavným rámcom Českej republiky za určitých podmienok, keďže rozširovanie záväznosti predstavuje prejav verejného záujmu a je len potrebné určiť, za akých podmienok má verejný záujem prednosť pred záujmom súkromným. Následne rovnako artikuloval prípadnú možnosť vzniku kolízie medzi obmedzením vlastníckeho práva a verejným záujmom, ktorým je v prípade rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa dosiahnutie sociálneho zmieru. Samotné posudzovanie súladnosti rozširovania záväznosti sa musí uskutočniť prizmou rešpektovania princípu proporcionality (primeranosti), ktorý sa analogicky využíva aj v práve Európskej únie v prípade kolízie základných ľudských práv a slobôd navzájom, alebo výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania.¹³² Ústavný súd ČR v zmysle nálezu nekonštatoval protiústavnosť rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako právneho inštitútu, ale judikoval, že jeho uplatňovanie v zmysle vtedajšieho znenia §7 ZoKV v ČR má právne nedostatky, ktoré je potrebné odstrániť.¹³³

¹²⁷ „Každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

¹²⁸ „Státní moc lze uplatňovat jen v případech a v mezích stanovených zákonem, a to způsobem, který zákon stanoví.“

¹²⁹ „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá.“

¹³⁰ „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích a jen při zachování základních práv a svobod.“

¹³¹ Nález Ústavného soudu České republiky č. 199/2003 Sb.

¹³² Pri splnení podmienky vhodnosti a nevyhnutnosti použitého prostriedku vo vzťahu k sledovanému cieľu a proporcionality medzi použitým prostriedkom a sledovaným cieľom.

¹³³ „(1) Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky může stanovit právním předpisem, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro zaměstnavatele, kteří nejsou členy organizace zaměstnavatelů, která tuto smlouvu uzavřela. (2) Rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně podle předchozího odstavce lze jen na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými a sociálními podmínkami, kteří mají sídlo na území příslušné republiky a není pro ně závazná kolektivní smlouva vyššího stupně.“

Ústavný súd ČR pri svojom rozhodovaní pritom vychádza z premisy, že základné právo alebo slobodu je možné obmedziť iba v záujme iného základného práva a slobody, alebo verejného statku.¹³⁴ Ústavný súd ČR konštatoval, že „v posuzovanej veci inštitút kolektívneho vyjednávania a s ním spjatý efekt extenze pôsobnosti kolektívnych smluv splňuje podmienky, jež plynou pro jeho akceptaci z kautel vhodnosti a potrebnosti. Je totiž efektívnym prostriedkom dosahování sledovaných účelů (sociálního smíru) a splňuje i kautelu analýzy plurality možných normativních prostředků ve vztahu k zamýšlenému účelu a jejich subsidiaritu z hlediska omezení ústavou chráněné hodnoty základního práva nebo veřejného statku. Samotné poměrování obou v kolizi stojících ústavně chráněných hodnot, a to z hledisek systémových, hodnotových, kontextových i empirických, umožňuje dospět k závěru akceptujícímu inštitut extenze působnosti kolektívnych smluv, avšak toliko za podmienky splnění určitých kautel. Je-li východiskem ústavní přijatelnosti inštitutu extenze působnosti kolektívnych smluv vyššího stupně evropská demokratická právní zkušenost a z ní plynoucí standardy, srovnání s právem Evropské unie, jakož i nalézání procedurálního mechanismu zajišťování rovnováhy mezi právní ochranou svobody a garantováním vnitřního míru lidského společenství, lze s tím spjatých účelů v rozhodovaném kontextu dosáhnout toliko za cenu omezení práva vlastnického. Prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit podmínkou legitimacy (reprezentativnosti) systému kolektívneho vyjednávania, tudíž relevancí podílu kontrahentů na trhu v daném oboru.“¹³⁵

Medzi naznačené kautely, t. j. podmienky umožňujúce zachovanie súladu inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s Ústavou ČR, zaraďuje Ústavný súd ČR legitimitu (reprezentatívnosť) systému kolektívneho vyjednávania, teda relevantnosť podielu subjektov pôsobiacich na danom trhu vo zvolenom odbore, ako i podmienku výnimočnosti takéhoto opatrenia v súlade s požiadavkou princípu proporcionality (realizovať extenziu len vo výnimočných a odôvodnených prípadoch).¹³⁶

¹³⁴ Princíp proporcionality pozostáva z posúdenia nasledujúcich kritérií, ktoré tvoria kritérium vhodnosti (či inštitút obmedzujúci základné právo môže dosiahnuť sledovaný cieľ), kritérium potrebnosti (porovnanie zvoleného legislatívneho prostriedku s inými opatreniami umožňujúcimi dosiahnuť sledovaný cieľ za predpokladu nižšej intenzity zásahu do základného práva), kritériá porovnania závažnosti oboch práv v kolízii (hoci sú formálne rovnocenné, zvažujú sa empirické, systémové, kontextové a hodnotové argumenty).

¹³⁵ Porovnaj – TROSTER, P. – KNEBL, P.: *Zákon o kolektívním vyjednávání. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2014. s. 13-14.

¹³⁶ Okrem iného Ústavný súd ČR odôvodňoval nález aj tým, že právny predpis, ktorým sa rozširuje KZVS nemal znaky všeobecnosti (obsahoval zoznam konkrétnych podnikov a nie všeobecné kvantifikovateľné kritériá).

Určitou nezodpovedanou otázkou v súvislosti s predmetným nálezom zostáva zohľadnenie načrtnutého významu rozširovania záväznosti pre zachovanie sociálneho zmieru, zabránenie sociálnemu dumpingu a posilnenie ochrannej funkcie pracovného práva aj s odkazom, napr. na inštitút minimálnej mzdy, ktorými sa, bohužiaľ, Ústavný súd ČR pri svojom rozhodnutí bližšie nezaoberal.

3.2.4 Problémové okruhy ústavnosti v právnom poriadku Slovenskej republiky

Z pohľadu vytýkaných problémových okruhov, ktoré sa stali neskôr aj obsahovým predmetom podania návrhu skupiny poslancov na Ústavný súd SR v roku 2014, možno abstrahovať štyri základné okruhy, ako determinanty principiálneho posúdenia súladnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s Ústavou SR, a to:

- a, všeobecnosť právnej regulácie, deľba moci a subdelegácia ústavnej pôsobnosti;
- b, súdna ochrana;
- c, reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a reprezentatívnosť všeobecne;
- d, princíp proporcionality (vlastnícke právo na podnikanie).

K písm. a)

Predmetom sporu sa stala povaha výnosu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorým prichádza k rozšíreniu záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v tom ohľade, či tento všeobecne záväzný právny predpis MPSVaR SR, spĺňa požiadavku všeobecnej záväznosti kladenú na právny predpis, alebo či ide skôr o akt aplikácie práva. Východiskom pre negatívnu odpoveď na prvý uvádzaný predmet sporu sa stala skutočnosť, že zákonodarca prostredníctvom §7 a §7a ZoKV bezprostredne umožňuje, aby obsahom všeobecne záväzného právneho predpisu bolo určenie práv a povinností individuálne určených adresárov bez súčasnej možnosti súdnej kontroly. Tento popísaný jav bol následne navrhovateľmi podania na Ústavný súd SR, o ktorý v uvedenej súvislosti ide a ktorý bude predmetom aj ďalšieho výkladu zo dňa 16. 3. 2016, označený za v zjavnom rozpore s vyššie uvedenými východiskami právneho štátu.

Opačný právny názor v tomto prípade reprezentovali zástupcovia zamestnancov spolu s MPSVaR SR, keď zastávali názor, že všeobecne záväzný právny predpis (výnos) MPSVaR SR, ktorým sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, spĺňa kritérium všeobecnosti. Z ustanovení §7 ZoKV vyplýva, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa rozširuje na všetkých zamestnávateľov v príslušnom odvetví, resp. príslušnej časti odvetvia

(okrem tých, ktorí sú v súlade s §7a ZoKV z rozšírenia vylúčení). MPSVaR SR (minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR) nemá za súčasného právneho stavu možnosť voľby zamestnávateľov, na ktorých bude záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozšírená, alebo ktorí budú mimo uvádzaných zákonných podmienok v §7a ZoKV z rozširovania vylúčení. Zamestnávatelia, na ktorých sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sú anonymní, určení iba druhovým znakom, ktorým je výkon hlavnej činnosti v odvetví, resp. časti odvetvia, v ktorom sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozširuje.

V súvislosti s charakterom výnosu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR vyvstala i ďalšia otázka navrhovateľov, či v zmysle čl. 13 ods. 2 Ústavy SR môže byť s predmetným článkom Ústavy SR súladná právna úprava, ktorá deleguje právomoc, ktorou podľa Ústavy SR môže disponovať iba zákonodarca, na podzákonného normotvorcu, t. j. či možno považovať za ústavne konformnú takú zákonnú úpravu, ktorá vytvára predpoklady pre to, aby ústredný orgán štátnej správy vlastným, všeobecne záväzným právnym predpisom v rozpore s čl. 13 ods. 2 Ústavy SR ustanovil podmienky, obmedzujúce základné práva a slobody. MPSVaR SR spolu so zástupcami zamestnancov opakovane zdôrazňovalo, že účinky rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa nenastávajú z moci všeobecne záväzného právneho predpisu vydaného MPSVaR SR, ktorým sa záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa rozširuje, ale nastávajú priamo zo zákona (§5 ods. 3 ZoKV). Výnos MPSVaR SR nesmeruje k uloženiu nových práv a povinností zamestnávateľom v odvetví, v ktorom sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozširuje, iba identifikuje kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá sa má rozšíriť a odvetvie (resp. časť odvetvia), v ktorom sa má táto zmluva rozšíriť. Podstatu rozširovania záväznosti teda predstavuje rozšírenie práv a povinností obsiahnutých v rozširovanej kolektívnej zmluve priamo z moci zákona. Rozširovaná kolektívna zmluva sa stáva akýmsi referenčným nositeľom práv a povinností, ktoré sa ustanovením zákona rozšíria aj na ostatných zamestnávateľov (a ich zamestnancov) v odvetví. Zákonodarca a MPSVaR SR pri príprave relevantnej novely ZoKV vychádzali z predpokladu, že v určitom odvetví by mohla byť úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania jednotná a reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa by predstavovala vhodný prameň úpravy príslušných pracovných podmienok a jej záväznosť je štátom, v zastúpení kompetenčne určeného ústredného orgánu štátnej správy (MPSVaR SR), rozšírená na všetkých zamestnávateľov

v odvetví. Práve kolektívne zmluvy sú vhodným nástrojom sociálneho dialógu, ktorý môže svoje účinky zamerať na jednotlivé odvetvia národného hospodárstva.

K písm. b)

Ďalší sporný bod predstavovala súdna preskúmateľnosť výnosu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, t. j. či výnos ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR o rozšírení záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podlieha princípu súdnej ochrany ustanovenej v čl. 46 ods. 1 a ods. 2 Ústavy SR. Jeden názorový prúd, reprezentovaný skupinou poslancov, ako navrhovateľov, subsumoval výnos ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR pod právny režim predmetného článku Ústavy SR a prezumoval, že v súlade s čl. 46 ods. 1 a ods. 2 Ústavy SR sa môže každý domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde, prípadne ten, kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, sa môže obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia. V tomto ohľade bolo toto právo odopreté zamestnávateľom, na ktorých sa mala rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Druhý názorový prúd reprezentovaný najmä zástupcami zamestnancov nepovažoval všeobecne záväzný právny predpis, ktorým sa rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, za rozhodnutie o individuálnych právach a povinnostiach konkrétnych subjektov (zamestnávateľov), ale za riadny normatívny právny akt, ktorý rovnako, ako ostatné takého akty, nepodlieha čl. 46 Ústavy SR. V uvedenom prípade nejde o akt určený konkrétnemu adresátovi, ale právny predpis určený skupine adresátov na základe kritéria kódu SK NACE (pri samotnom rozširovaní záväznosti sa neuvádza zoznam zamestnávateľov, na ktorých sa rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vzťahuje, ale iba označenie odvetvia, alebo časti odvetvia podľa kódu SK NACE). V predmetnom prípade ide o rozšírenie aplikácie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, t. j. zmluvy ako dvojstranného právneho úkonu, ktorá je povýšená na právne záväznú reguláciu aj na subjekty, za ktoré nebola uzatvorená. Subjekt, na ktorého je takáto regulácia rozšírená, je ňou viazaný tak, ako je viazaný právnym predpisom (napr. ZP a inými pracovnoprávnymi predpismi).

Právnu ochranu dotknutých subjektov mimo rámca čl. 46 Ústavy SR, ktorý sa v tomto prípade neuplatňuje, zabezpečuje prokuratúra, ako orgán ochrany ústavnosti a zákonnosti,

s cieľom zaistiť každému možnosť domáhať sa ochrany svojich práv v súlade s §20 ods. 1 a 3, §21 ods. 1 písm. a) prvý bod, §22 ods. 1 písm. a) prvý bod, §25 ods. 2 až ods. 5 a §31 ods. 1 zákona č. 153/2001 Z. z. o prokuratúre. Predmetom všeobecnej súdnej ochrany zamestnávateľa preto nemôže byť úroveň právnej regulácie, t. j. skutočnosť, že rozšírením záväznosti dochádza k navýšeniu jeho povinností v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, resp. že sa to deje bez jeho súhlasu (súhlas sa nevyžaduje ani pri právnej úprave).

K písm. c)

Predmetom právneho sporu sa stala i otázka samotnej reprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v kontexte uvádzaných pretrvávajúcich problémov odvetvového kolektívneho vyjednávania popísaných v predchádzajúcich podkapitolách. Rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa totiž nedotkne tých zamestnávateľov, ktorí využili svoje právo na združenie (aktívny prístup) a ktorí sú viazaní inou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa (úroveň práv zamestnancov v tejto inej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pritom nie je podstatná). Základná sporná premisa sa preto orientovala aj do oblasti nereprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré sú neskôr predmetom procesu rozširovania záväznosti.

Všeobecne možno konštatovať, že v žiadnom relevantnom pracovnoprávnom predpise sa bližšie nekonkretizuje pojem reprezentatívnosti sociálnych partnerov, alebo pojem reprezentatívnosti všeobecne. V zásade možno identifikovať základný model použitia a určitého sekundárneho výkladu pojmu reprezentatívnosti pri metóde diferenciacie odborových organizácií, napr. v okamihu riešenia kolektívneho sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu v zmysle §3a ZoKV, alebo pri realizácii kompetencií zástupcov zamestnancov vo vzťahu ku konaniu zamestnávateľa v zmysle §232 ods. 1 ZP. Z pohľadu medzinárodnej komparácie možno v Európskej únii objaviť niekoľko modelov posudzovania reprezentatívnosti odborových organizácií, ktoré sa navzájom odlišujú zložitou celého systému (Veľká Británia), stanovením celej rady sledovaných ukazovateľov (Francúzsko) alebo vyjadrovaním percentuálnych podielov členov odborových organizácií (Španielsko). K relatívne najjednoduchším, no súčasne najproblematickejším, vzhľadom k ústavnému rozmeru problematiky, patrí posudzovanie reprezentatívnosti odborových organizácií na základe tzv. *väčšinového princípu*

(Slovenská republika, Česká republika)¹³⁷. Aplikácia väčšinového princípu predpokladá, že rozhodujúce kritérium predstavuje najvyšší počet členov odborovej organizácie k celkovému počtu zamestnancov v pracovnom pomere.¹³⁸ Precedentným rozhodnutím vo vzťahu ku kritériu reprezentatívnosti je nález Ústavného súdu ČR s označením PL ÚS 82/06 z 12. marca 2008, ktorý označuje väčšinový princíp za diskriminačný a v rozpore s Ústavou Českej republiky, špeciálne s čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd (ďalej aj ako „LZPS“).¹³⁹ Odôvodnenie Ústavného súdu ČR sa zakladá na texte menovaného ustanovenia, ktoré jednoznačne vylučuje zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku, alebo v odvetví a ako také ho považuje za neprípustné. Riešenie potencionálneho konfliktu (stretu odborových organizácií/odborovej plurality) prostredníctvom princípu majority považuje z ústavnoprávneho hľadiska za neakceptovateľné. Diskriminačný prvok identifikoval Ústavný súd ČR predovšetkým vo formulácii predmetného ustanovenia, ktoré podľa jeho názoru zakotvovalo pre konkrétne prípady nerovné postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.¹⁴⁰ Zmieňované ustanovenie umožňovalo, aby menšia odborová organizácia bola v prípade nesúhlasu s väčšinovým návrhom kolektívnej zmluvy vylúčená z ďalšieho kolektívneho vyjednávania o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vylúčená odborová organizácia následne strácala akúkoľvek možnosť participovať v ďalšom procese kolektívneho vyjednávania a nemala možnosť ovplyvňovať jej obsah, či obhajovať záujmy svojich členov. Ústavný súd ČR ďalej uvádza, že *„z princípu slobody odborového združovania plynie i rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna odborová organizácia, pôsobiaca u zamestnávateľa, nesmie byť zvýhodnená pred ostatnými, a to ani vzhľadom na to, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom na počet svojich členov“*.¹⁴¹ Zohľadnenie právnych záverov

¹³⁷ Slovenská republika – §232 ods. 1 ZP, §3a ZoKV; Česká republika – pôvodný §24 ods. 2 zákona č. 262/2006 Sb. ZP.

¹³⁸ Nezohľadňuje situáciu, keď u zamestnávateľa súčasne pôsobia ďalšie odborové organizácie, ktorých členská základňa je širšia ako počet členov „najsilnejšej“ odborovej organizácie. Reprezentatívnosť najpočetnejšej odborovej organizácie je následne do značnej miery relatívna. Negatívom väčšinového princípu je aj neexistencia žiadnych ďalších pomocných kritérií použiteľných pri výskyte akýchkoľvek ťažkostí určovania celkového počtu členov odborovej organizácie.

¹³⁹ *„Odborové organizácie vznikajú nezávisle na štátu. Omezovať počet odborových organizácií je neprípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“* (čl. 27 ods. 2 LZPS).

¹⁴⁰ *„Nezbývá než znovu připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především sa nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody. To lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.“* Bližšie – Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 265. Pozri aj – BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce*. Praha : C. H. Beck, 2008. s. 112.

¹⁴¹ Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 264.

nálezu Ústavného súdu ČR viedlo k zmene ustanovení ZP a relevantné protiústavné a diskriminačné ustanovenia boli z jeho textu vypustené.

Žiadna iná forma reprezentatívnosti, alebo hodnota, podľa ktorej by sa mala posudzovať, sa v právnom poriadku nenachádza, t. j. slovenský právny poriadok nestanovuje, čo možno považovať za reprezentatívnu kolektívnu zmluvu, pričom obyčajné degradovanie posudzovania reprezentatívnosti na hodnotu pokrytia zamestnancov by asi nebolo úplne vhodné aj s ohľadom na neexistenciu povinnosti zamestnávateľov byť organizovaní v zamestnávateľských zväzoch, prípadne je v zamestnávateľskom zväze združených len niekoľko najvýznamnejších spoločností, ktoré na jednej strane môžu predstavovať kvalitatívnu špičku hospodárskeho odvetvia, ale kvantitatívne nebudú pri percentuálnom nastavení posudzovania reprezentatívnosti predstavovať reprezentatívneho sociálneho partnera. Obdobne sa líšia aj právne úpravy v jednotlivých členských štátoch Európskej únie, kde možno príkladmo spomenúť napr.

- v Belgicku je reprezentatívna odborová organizácia (konfederácia), ktorá má aspoň 50 000 členov, a nie je tam kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- vo Francúzsku ide o kolektívnu zmluvu, ktorá je uzatvorená medzi reprezentatívnymi subjektmi – pri odborovej organizácii je to určené medzi iným aj výsledkami volieb do zamestnaneckej rady (na úrovni odvetvia je to minimálne 8%) a nevyžaduje sa kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- v Španielsku je to kolektívna zmluva medzi reprezentatívnymi stranami – reprezentatívnosť odborovej organizácie je medzi iným určená výsledkom volieb do zamestnaneckej rady (minimum 10% v rámci odvetvia) a reprezentatívnosť zamestnávateľov najmenej 10% podnikov musí byť členmi, a nevyžaduje sa kvórum pre minimálne pokrytie rozširovanej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,
- v Českej republike ide v podstate o reprezentatívnu kolektívnu zmluvu, ktorá je uzatvorená
„ a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo

b) *příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.*“,

- vo Fínsku, Nemecku, Holandsku, Portugalsku platí kritérium 50% + 1.¹⁴²

Slovenský zákonodarca preto vychádzal pri príprave právnej úpravy rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa z bodu 2 čl. 4 Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951 „(2) *Vnútroštátne zákony alebo predpisy môžu rozšíriť kolektívnu zmluvu okrem iného za týchto podmienok:*

- a) *ak kolektívna zmluva už pokrýva istý počet príslušných zamestnávateľov a pracovníkov, ktorý je podľa názoru kompetentného orgánu dostatočne reprezentatívny,*
- b) *ak v zmysle všeobecného pravidla žiadosť na rozšírenie zmluvy predloží jedna alebo viacero organizácií pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami,*
- c) *ak pred rozšírením zmluvy zamestnávatelia a pracovníci, na ktorých by sa zmluva mala vzťahovať, dostanú príležitosť, aby predložili pripomienky.*“.

Z uvedeného vyplýva, že na základe Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951 je ponechané na členský štát, aby si určil kritérium reprezentatívnosti, postačuje návrh jednej zo zmluvných strán a subjekt, ktorý môže byť extenziou dotknutý, má právo na predloženie pripomienok.

Podľa Dohovoru MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1948 by rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemalo byť vylúčené ani automaticky udeľované, ale malo by byť odôvodnené prevažujúcim verejným záujmom.

V tejto súvislosti výbor pre slobodu združovania Medzinárodného organizácie práce vo svojom stanovisku uvádza, že „*rozšírenie zmluvy na celé odvetvie činnosti, v rozpore s názormi organizácie predstavujúcej väčšinu pracovníkov, v kategórii pokrytej rozšírenou*

¹⁴² Porovnaj – Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5.2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade §7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

zmluvou nevyhnutne obmedzuje právo slobodného kolektívneho vyjednávania tejto väčšinovej organizácie. Takýto systém umožňuje rozšíriť zmluvy obsahujúce ustanovenia, ktoré môžu mať za následok zhoršenie podmienok zamestnávania danej kategórie pracovníkov.”

V tomto ohľade možno považovať zriadenú tripartitnú komisiu i fakultatívne rozhodnutie ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR o vydaní výnosu za dostatočného garanta posudzovania verejného záujmu, v kontexte reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej neskoršieho rozšírenia. Určenie určitého zákonného limitu posudzovania reprezentatívnosti sa totižto javí aj na základe predchádzajúceho odborného výkladu, ako problematické. Rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sa na základe dostupných štatistických údajov dotýka asi 5% až 15% zamestnávateľov v odvetví z hľadiska počtu zamestnávateľov (počet zamestnancov z hľadiska percentuálneho pokrytia je vyšší, keďže veľkí zamestnávatelia zamestnávajú väčší počet zamestnancov), a teda vyjadrenie percenta (a to aj vzhľadom na rozmanité situácie v odvetviach) sa javí ako problematické, vzhľadom na to, že napr. 15% zamestnancov pokrytých kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa v jednom odvetví, môže predstavovať viac ako 50% zamestnancov, na ktorých by sa rozšírenie mohlo vykonať (t. j. skupiny zamestnancov u zamestnávateľov „nevylúčených“ podľa §7a ZoKV) a v inom odvetví to môže byť menej ako 50%. Zároveň určenie zamestnávateľov vylúčených podľa §7a ZoKV je v niektorých prípadoch problematické (overenie, či sa na zamestnávateľa vzťahuje alebo nevzťahuje rozšírenie robí zamestnávateľ sám).

K písm. d)

Posledným, hoci nie menej dôležitým sporným bodom ústavnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, je otázka prípustného zásahu do ľudského práva druhej generácie, a to práva na podnikanie a vlastníckeho práva. Odporcovia rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa namietajú, že rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na ostatných zamestnávateľov v odvetví je zásahom do základných práv garantovaných Ústavou SR, konkrétne do vlastníckeho práva (čl. 20 ods. 1 Ústavy SR) a práva na podnikanie (čl. 35 ods. 1 Ústavy SR) a že rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa znamená prelomenie princípu zmluvnej slobody, keďže jej podstatou a bezprostredným normatívnym dôsledkom je rozšírenie záväznosti obligačného právneho úkonu na subjekty, ktoré nie sú jeho zmluvnými

stranami. Právny názor odôvodňujú predovšetkým čl. 13 ods. 4 Ústavy SR, keď sa pri obmedzovaní základných práv a slobôd musí prihliadať na ich podstatu a zmysel, pričom takéto obmedzenia sa smú použiť len na ustanovený cieľ. Platí pritom, že „*rovnováha verejného a súkromného záujmu je dôležitým kritériom pre určovanie primeranosti obmedzenia každého základného práva a slobody.*”¹⁴³

Samozrejme podmienkou pre ústavne konformnú úpravu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je okrem naplnenia podmienky sledovania oprávneného cieľa, aj splnenie podmienky legitimacy a proporcionality takejto úpravy, tak ako to konštatoval aj Ústavný súd ČR¹⁴⁴: „*Je-li východiskem ústavní přijatelnosti institutu extenze působnosti kolektivních smluv vyššího stupně evropská demokratická právní zkušenost a z ní plynoucí standardy, srovnání s právem Evropské unie, jakož i nalézání procedurálního mechanismu zajišťování rovnováhy mezi právní ochranou svobody a garantováním vnitřního míru lidského společenství, lze s tím spjatých účelů v rozhodovaném kontextu dosáhnout toliko za cenu omezení práva vlastnického. Prioritu veřejného statku před právem vlastnickým nutno ale podmínit podmínkou legitimacy (reprezentativnosti) systému kolektivního vyjednávání, tudíž relevancí podílu kontrahentů na trhu v daném oboru.*”¹⁴⁵

V tejto súvislosti možno tiež uviesť, že „*Vo väzbe na namietaný zásah extenzie do ústavného práva na podnikanie je potrebné uvedomiť si, že oprávnenou osobou podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy SR nemusí byť zamestnávateľ, teda ten, kto prácu dáva, ale aj ten, kto predáva svoju pracovnú silu. Hranice práv zamestnávateľa, ktorý podniká, alebo uskutočňuje inú zárobkovú činnosť, sú podľa čl. 13 ods. 4 Ústavy SR obmedzené tak, aby sa zachovala podstata a zmysel práv priznaných pracovníkom podľa čl. 36 Ústavy SR.*”¹⁴⁶

¹⁴³ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. 7/96.

¹⁴⁴ Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. 40/02.

¹⁴⁵ Porovnaj – Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade §7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

¹⁴⁶ DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Bratislava : Heuréka, 2012. s. 130.

Podľa ustálenej judikatúry Ústavného súdu SR musí zásah do ústavou garantovaných práv vychádzať z princípu proporcionality, ktorý je vlastný právnemu štátu, zvlášť jeho materiálnemu chápaniu. Podstatu a obsah princípu proporcionality vymedzil tak,¹⁴⁷ že uviedol „*tento princíp predovšetkým znamená primeraný vzťah medzi cieľom (účelom) sledovaným štátom a použitými prostriedkami. ... Kritérium, alebo princíp vhodnosti znamená, že stav, ktorý štát vytvorí zásahom a stav, v ktorom treba sledovaný cieľ vidieť ako uskutočnený, sa nachádzajú vo vzájomnej súvislosti: cieľ musí byť v súlade s prostriedkom.*“¹⁴⁸

3.2.5 K nálezu Ústavného súdu SR zo dňa 16. 3. 2016¹⁴⁹

Základné východisko, ktoré možno dovodiť z nálezu Ústavného súdu SR, je záver, že §7 ods. 1 a ods. 2 a ods. 11 ZoKV nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd. Na prvý pohľad jednoznačný záver Ústavného súdu SR, ktorý bol aj na verejnosti prezentovaný, však pri bližšom skúmaní, analýze právnych záverov a právnej argumentácii Ústavného súdu SR, neznamená, že rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je v rozpore s Ústavou SR, ale jeho zvolená procesnoprávna metóda nie je ústavne konformná, samotný inštitút je v súlade s Ústavou SR. S ohľadom na predchádzajúci popis jednotlivých právne sporných okruhov rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, uvádzaných v predchádzajúcej kapitole, sú neskoršia argumentácia Ústavného súdu SR i odborný právny výklad diferencované podľa príslušných ústavných článkov.

K čl. 1 ods. 1 a čl. 46 ods. 1 Ústavy SR - nesúlad

Ústavný súd SR vychádzal pri posudzovaní ústavnosti rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa z ústavných limitov právneho poriadku SR, ako hlavných determinantov rozhodnutia. Samotnú legislatívnu konštrukciu, zvolenú

¹⁴⁷ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. 3/00, resp. nález Ústavného súdu SR sp. zn. 3/09.

¹⁴⁸ Porovnaj – Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade §7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

¹⁴⁹ Nález Ústavného súdu SR zo dňa 16. 3. 2016 na základe podania návrhu skupiny poslancov zo dňa 4. 12. 2013 na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade §7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

zákonodarcom, považuje Ústavný súd SR za vymykajúcu sa tradičným pravidlám normotvorby v našom právnom poriadku. Povýšenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, obsahom ktorej sú záväzky zmluvných strán výnosom ústredného orgánu štátnej správy zverejnenom v Zbierke zákonov SR, na všeobecne záväzný právny akt (predpis) na iné, ako touto kolektívnou zmluvou zaviazané subjekty, označuje Ústavný súd SR za prekračujúci rámec ústavne akceptovateľnej normotvorby. Kombinácia zvolenia právnej formy všeobecne záväzného podzákonného právneho predpisu, ako nástroja na rozšírenie záväznosti dvojstranného právneho úkonu (viacstrannej zmluvy) na iné subjekty, ako na samotné zmluvné strany tejto zmluvy, v spojení s fakultatívnosťou tohto rozšírenia záväznosti v zmysle §7 ods. 1 a ods. 2 ZoKV, o uplatnení ktorej rozhodne ústredný orgán štátnej správy podľa vlastnej úvahy, sú tak nezlučiteľné s princípom právneho štátu zakotveného v čl. 1 ods. 1 Ústavy SR.

Ústavný súd SR ďalej v tomto ohľade, vo vzťahu k zvolenej forme rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa formou podzákonného právneho predpisu ústredného orgánu štátnej správy uvádza, že rovnako považuje §7 ods. 1 a ods. 2 ZoKV za nesúladný s čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane základných ľudských práv a slobôd. Zvolená forma sa totiž premieta aj do obmedzenej možnosti domáhať sa ochrany takto vzniknutých práv a vymáhania plnenia povinností štandardným spôsobom, ktorá v konečnom dôsledku likviduje možnosť uplatnenia individuálnej ochrany práv dotknutých subjektov. Dodržiavanie obsahu výnosom naoktrojovaného zmluvného právneho vzťahu zostáva bez náležitej súdnej ochrany.

Vo vzťahu k posúdeniu súladu výnosov ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR o rozšírení záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s čl. 46 ods. 2 Ústavy SR Ústavný súd konštatuje, že tieto výnosy sú síce svojou povahou rozhodnutia orgánu verejnej moci sui generis, ale realizované normatívnym právnym aktom a v súlade so štandardne ponímanými formálno-právnymi kritériami platných predpisov a majú charakter právneho predpisu, čím sú postavené mimo systém individuálneho prieskumu. Nepodliehajú preto individuálnemu súdnemu prieskumu v zmysle čl. 46 ods. 2 Ústavy SR v rámci správneho súdnictva.

Ku kritériu reprezentatívnosti Ústavný súd SR síce uviedol, že zvolený model posudzovania reprezentatívnosti zákonodarcom nemusí byť optimálny, ale z

ústavnoprávneho hľadiska ho možno považovať za ústavne akceptovateľný. Ústavný súd SR sa priklonil k argumentácii Národnej rady SR a Vlády SR i zástupcov zamestnancov, že platná právna úprava dostatočne zohľadňuje princíp reprezentatívnosti.

K čl. 20 a čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy SR - súlad

K princípu proporcionality zásahu do základných ľudských práv a slobôd Ústavný súd SR uvádza, že v rámci doterajšej ustálenej judikatúry Ústavný súd SR niekoľkokrát zdôraznil, že obmedzenie akéhokoľvek základného ľudského práva a slobody, teda práva vlastníť majetok podľa čl. 20 Ústavy SR, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak rešpektuje zásady vyvoditeľné z čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy SR, v zmysle ktorých akékoľvek obmedzenie základného ľudského práva, alebo slobody, musia sledovať dosiahnutie legitímneho ustanoveného cieľa, ktorý je charakteristický pre slobodnú a demokratickú spoločnosť a je spôsobilý ospravedlniť tieto obmedzujúce zásahy existenciou spoločenskej požiadavky (potreby) pri zachovaní primerane spravodlivo vyváženého vzťahu medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (test proporcionality). Cieľom napadnutej zákonnej úpravy je dodržať, resp. zabezpečiť rovnováhu medzi právami zamestnávateľa, ako vlastníka a právami zamestnancov na také pracovné podmienky, ktoré sú porovnateľné s podmienkami zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu rovnakej hodnoty za rovnakých pracovných podmienok. Ústavný súd SR považoval vyhodnotenie napadnutej právnej úpravy ZoKV testom proporcionality za ústavne udržateľné.

K čl. 35 ods. 1 Ústavy SR - súlad

K zásahu do práva na vykonávanie podnikateľskej činnosti v zmysle čl. 35 ods. 1 Ústavy SR Ústavný súd SR uviedol, že hospodárske, sociálne a kultúrne práva a slobody, kam právo na vykonávanie podnikateľskej činnosti patrí, sú právami druhej generácie základných ľudských práv a slobôd, ktorých podoba a obsah v podstatnej miere závisí od ekonomických a hospodárskych podmienok štátu, a je pre nich podstatné to, že sa ich obsahu možno domáhať v zmysle čl. 51 ods. 1 Ústavy SR len v medziach zákona, ktorý tieto ustanovenia vykonáva, teda len v rozsahu vyvoditeľnosti citovanej ústavnej výhrady, prostredníctvom ktorej Ústava SR poskytuje zákonodarcovi nepochybne väčší priestor pre voľnú úvahu na účely určenia, v akom rozsahu, kvalite a za akých podmienok ich bude garantovať. V tejto súvislosti Ústavný súd SR už vyslovil právny názor, že priestor pre voľnú úvahu, poskytnutý Ústavou SR zákonodarcovi pri prijímaní týchto zákonov, nemožno chápať absolútne. Jeho limity treba hľadať v ústavných princípoch a v

požiadavke ochrany ďalších hodnôt, na ktorých je Ústava SR založená a ktoré chráni. Pri obmedzovaní, ako aj ustanovovaní podmienok podnikania a uskutočňovania inej zárobkovej činnosti, musí zákonodarca rešpektovať ústavné limity. Obmedzujúci zásah do základných práv a slobôd musí rešpektovať princíp proporcionality, pričom obmedzenie, resp. zasahovanie do Ústavou SR chránených práv a slobôd, teda aj do základného práva podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak je ustanovené zákonom, zodpovedá niektorému ustanovenému legitímnemu cieľu a je nevyhnutné v demokratickej spoločnosti na dosiahnutie sledovaného cieľa, t. j. ospravedlňuje ho existencia naliehavej spoločenskej potreby, primerane spravodlivo vyváženého vzťahu medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom. Podľa právneho názoru Ústavného súdu zákonodarca z týchto vymedzených ústavných limitov nevybočil.

K právnym záverom nálezu Ústavného súdu SR a možné riešenia

Na základe uvádzaného nálezu Ústavného súdu SR a jeho právnej argumentácie možno dospieť k viacerým záverom, ktoré sú z pohľadu zástupcov zamestnancov i samotného rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pozitívne, no s viacerými otvorenými otázkami. Generálne možno konštatovať, že Ústavný súd SR posúdil rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa za súladné s Ústavou SR, t. j. inštitút, ako taký, je ústavne konformný. Kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a procesnoprávne rozšírenie jeho účinkov aj mimo jeho samotných aktérov, môže i naďalej predstavovať prostriedok vyrovnávania regionálnych rozdielov v Slovenskej republike a snažiť a o určovanie minimálnych pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v rámci hospodárskych odvetví. V tomto ohľade možno cítiť určitú pochybnosť o záveroch Ústavného súdu SR v skutočnosti, že Ústavný súd považuje aj nereprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa za ústavne konformné, pričom nestanovil vo svojom náleze žiadne obmedzenie, alebo minimálne kritérium, podľa ktorého by sa dala samotná reprezentatívnosť posudzovať, t. j. od akého okamihu (kvantitatívne alebo kvalitatívne kritérium) by sme mohli považovať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa za reprezentatívnu.¹⁵⁰ Absencia naznačeného záveru Ústavného súdu SR totiž v skutočnosti znamená, od akého okamihu by musela svojvôľa zákonodarcu pri určovaní obsahu reprezentatívnosti ustúpiť požiadavke na ochranu základného ľudského

¹⁵⁰ K tomuto pozri právny výklad k tvorbe zoznamu zamestnávateľov v podkapitole 2.2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

práva zamestnávateľov na výkon podnikateľskej činnosti. Prečo by malo právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky predchádzať právu zamestnávateľa na ich individuálne určenie, napr. na úrovni samotného podniku? Rozširovanie záväznosti nereprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa totiž zjavne uprednostňuje práva zamestnancov, hoci z pohľadu vývoja samotného odvetvia, nepredstavuje táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentanta verejného záujmu a úplne chýba naznačený prvok vyrovnávania regionálnych rozdielov, keďže ona sama nepredstavuje objektívny a odôvodniteľný popis pracovných podmienok v hospodárskom odvetví. Jej obsah môže byť skôr výsledok formálneho kolektívneho vyjednávania, ako skutočnej potreby zamestnancov v hospodárskom odvetví mať práve túto konkrétnu pracovnú podmienku upravenú nad rámec základného pracovnoprávneho štandardu, ktorý uvádza ZP. V spojení so súladnosťou s čl. 35 Ústavy SR dáva Ústavný súd SR príliš veľkú moc zákonodarcovi do budúcnosti, pričom odôvodnenie, že obsah práv druhej generácie je determinovaný hospodárskymi pomermi a možnosťami štátu neobstojí, keďže sa črtá jeho veľké zneužitie. Hoci v pozitívnom význame môže štát v záujme zamestnancov nastaviť pracovné podmienky zamestnancov podľa svojho „politického“ zafarbenia, kde sú hranice a limity, že takýmto spôsobom nezavedie podmienky, ktoré zásadným spôsobom zasiahnu do práva zamestnávateľov na výkon podnikateľskej činnosti a porušia ich základné ľudské právo (ľubovôľa zákonodarcu nad základné ľudské právo zamestnávateľov).

Za „skutočný“ problém súčasného právneho stavu Ústavný súd SR považuje procesnoprávnu stránku rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, t. j. procesný mechanizmus samotného rozšírenia záväznosti. Jeho výrok v tejto časti predstavuje v podstate úplné zastavenie rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v rámci súčasného znenia ZoKV, dokonca možno v aktuálnom nastavení kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Vytýkaný nesúlad príslušných ustanovení ZoKV s Ústavou SR, predstavuje taký zásadný nedostatok mechanizmu rozširovania, že ho nemožno odstrániť žiadnou novelizáciou právneho predpisu, ale skôr sa vyžaduje príprava nového systému kolektívneho vyjednávania. Nemožno v právnom poriadku identifikovať žiadny iný spôsob ustanovenia práv a povinností subjektov nezúčastnených na samotnom právnom úkone, ako je vydanie podzákonného právneho predpisu, t. j. nemožno ustanoviť právny mechanizmus rozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy iným spôsobom, ako prijatím všeobecne záväzného právneho predpisu, alebo prostredníctvom uzatvorenia kolektívnej zmluvy, s predpokladom záväznosti kolektívnej zmluvy pre zmluvné strany.

Hoci by sa odstránila, napr. fakultatívnosť vydávania výnosov ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, napr. na konštitutívne rozhodnutie samotnej komisie, opätovne by muselo prísť k vydaniu jedného z druhov podzákoných právnych predpisov, ktorý by určoval podmienky a okamih rozšírenia príslušnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Vyššie uvedené právne závery z nálezu Ústavného súdu SR, i odborný výklad k nim, načrtáva určité východiská opätovného sfunkčnenia systému rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa s ohľadom na zhodnotenie existujúcej politickej situácie. Avšak len prostredníctvom novelizácie relevantných ustanovení ZoKV, keďže aktuálne nie je politická vôľa na prestavbu celého systému kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, odstraňujúcich mnohé vytýkané problematické okruhy. Do úvahy primárne prichádza zavedenie automatického procesu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa spôsobom, kde po doručení kvalifikovaného návrhu a pokiaľ nebude existovať konkurencia v danom hospodárskom odvetví, na ktorú sa navrhuje rozšíriť záväznosť, príde k jej automatickému rozšíreniu bez ohľadu na obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, alebo percentuálne pokrytie zamestnancov (spomínaná reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa). Takýto navrhovaný „soft“ model novely ZoKV by totiž selektívne reagoval na Ústavným súdom SR vytýkanú fakultatívnosť rozhodovania ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR o rozširovaní záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V reakcii na to by zavádzal automatické rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri splnení zákonných podmienok, ktoré však v podstate, aj v zmysle naznačeného právneho výkladu neexistujú. S ohľadom na zavedenie automatického rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa by sa súčasne nadbytočným prvkom stala i samotná tripartitná komisia, ako určitý garant posúdenia objektivity rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, prostredníctvom posudzovania splnenia zákonných podmienok a neskoršieho hlasovania. V praxi totiž komisia vedela, hoci len poradným hlasom, odporučiť ministrovi práce, sociálnych vecí a rodiny SR na rozšírenie tie kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, ktoré spĺňali základné parametre kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj s ohľadom na reprezentatívnosť samotnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Hoci Ústavný súd SR považuje nereprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa za ústavne konformnú, z nášho pohľadu nemôže byť akceptovateľné rozširovanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá pokrýva veľmi nízke (marginálne) percento zamestnancov

v konkrétnom hospodárskom odvetví. V rámci nového automatického systému by totiž úplne vypadol moderátor rozširovania záväznosti, ktorého tvoril minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR a v prípade vzniku anomálie, t. j. obsah kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zodpovedá úrovni ZP, alebo kolektívna zmluva vyššieho stupňa pokrýva malý počet zamestnancov, minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR by takúto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa napriek/v súlade s rozhodnutím komisie nerozšíril. Hoci zavedenie automatického rozširovania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa umožní opätovné spustenie celého procesu, vytvorí jednu zásadnú anomáliu, ktorá do súčasnosti existovala, no nezohrávala takú zásadnú úlohu vo vzájomnom vzťahu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a úpravy pracovných podmienok na trhu práce všeobecne. Zavedenie automatického rozširovania záväznosti umožní uzatváranie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na úrovni pracovnoprávných predpisov, ktoré budú následne navrhnuté na rozšírenie záväznosti. Keďže v zásade neexistujú žiadne obmedzujúce kritériá pre posúdenie rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, okrem klasickej konkurencie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v hospodárskom odvetví (ktoré sa vyskytujú minimálne), záväznosť takýchto kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa bude automaticky rozšírená na hospodárske odvetvie bez ďalšieho skúmania podmienok a obsahu. V podstate pôjde o využitie priority uzatvorenia a rozšírenia záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa bez ohľadu na obsah kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a sociálnych partnerov, ktorí ju uzatvárajú. V aplikačnej praxi sa môže jednoducho stať, že žlté odborové zväzy spolu so zamestnávateľskými zväzmi uzatvorí kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na 20 rokov a následne ju nechajú rozšíriť. Bez zavedenia akýchkoľvek kritérií bude takáto kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšírená a zruší reálne kolektívne vyjednávanie v rámci daného hospodárskeho odvetvia na dlhý čas, keďže bude stále platiť rozšírenie záväznosti až do skončenia platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Riešenie popísaného zneužitia rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je v zásade možné, podľa nášho názoru, len dvomi spôsobmi, a to obmedzením subjektov príslušných pre uzatváranie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (určí sa okruh subjektov oprávnených k uzatváraniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá môže byť následne rozšírená), alebo sa zavedie typológia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a len niektorý jej typ bude spôsobilý na rozšírenie (možno požiadavky na obsahovú náplň z pohľadu výhodnosti, resp. zavedenie nejakej reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

odvádzanej od percentuálneho pokrytia počtu zamestnancov alebo reprezentatívneho charakteru sociálnych partnerov). V tejto súvislosti sa objavili v odborných diskusiách dva návrhy. Obmedziť počet subjektov oprávnených na uzatváranie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa tak, aby sa za oprávnené subjekty považovali automaticky len členovia subjektov zastupujúcich sociálnych partnerov v tripartite, čo by znamenalo, že len napr. odborové zväzy združené v Konfederácii odborových zväzov SR by boli oprávnené uzatvoriť a následne rozširovať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Tento návrh má dva problematické okruhy. Na jednej strane vylučuje z procesu rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa odborové zväzy, ktoré tradične nie sú združené v Konfederácii odborových zväzov SR z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov (napr. Lekárske odborové združenie) a napríklad aj v hospodárskych odvetviach alebo profesiách, kde Konfederácia odborových zväzov SR ani nechce vykonávať svoju pôsobnosť. Na druhej strane nerieši otázku vzájomnej konkurencie odborových zväzov združených v Konfederácii odborových zväzov SR pri prelínaní sa kódov SK NACE. Odborové zväzy združené v Konfederácii odborových zväzov SR by, napr. uzatvorili kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, keďže sú všetky oprávnenými subjektmi, podali by návrh na ich rozšírenie záväznosti – MPSVaR SR by nevedelo vzniknutú konkurenciu moderovať, keďže pri automatickom systéme rozširovania záväznosti nemá možnosť vstupovať do samotného procesu a súčasne mu ZoKV neposkytuje žiadne kritériá, ktorými by sa tieto kolektívne zmluvy vyššieho stupňa od seba odlišili, a rozšírilo by len jednu z navrhovaných kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Druhý návrh predpokladá, že o rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu požiadať zmluvné strany spoločným návrhom, pričom pokiaľ by jedna zo zmluvných strán nesúhlasila, môže sa zmluvná strana, ktorá má v úmysle rozširovať záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa obrátiť na Komisiu (tento druhý spôsob predpokladá zachovanie tripartitnej komisie) a Komisia by mohla po preskúmaní zákonných podmienok a na základe pozitívneho výsledku hlasovania nahradiť súhlas druhej zmluvnej strany s rozšírením záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Hoci je druhý navrhovaný model zaujímavý, stále nerieši načrtnutý praktický problém účelového uzatvárania a účelového rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, keďže jeho použitie bude prichádzať do úvahy maximálne v prípadoch štandardných odborových zväzov. Keďže však pri žltých odborových zväzoch je jasný vplyv zamestnávateľských zväzov, vždy takýto spoločný návrh oboch strán existovať bude.

Keďže zavedenie automatického spôsobu rozširovania záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bude pravdepodobne nevyhnutné z pohľadu odstránenia fakultatívnosti rozhodovania ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zmysle záverov Ústavného súdu SR, určitým riešením popísaného problému sa javí zavedenie tzv. reprezentatívnosti sociálnych partnerov, najmä príslušného odborového zväzu (zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa), ktorá by sa odvíjala od počtu základných odborových organizácií pôsobiacich na podnikovej úrovni v danom hospodárskom odvetví a prípadnom zohľadnení aj uzatvorenia kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni v spoločnostiach, ktoré sú obsiahnuté v zozname zamestnávateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Úskalia tohto modelu sú značné. Teoreticky by tento model mohol fungovať tak, že v rámci zvoleného kódu SK NACE bude vyšší odborový orgán preukazovať prostredníctvom evidenčných listov pôsobenie základných odborových organizácií v jednotlivých podnikoch (otázne je, či u zamestnávateľov pokrytých kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ako uvádzame, alebo vo všetkých podnikoch v hospodárskom odvetví), že tam skutočne zastupuje zamestnancov v zmysle §11a ZP (napr. na základe evidenčných listov alebo potvrdenia o evidencii z Ministerstva vnútra SR) a na základe toho sa mu budú pre účely reprezentatívnosti započítavať všetci zamestnanci daného zamestnávateľa bez ohľadu na ich odborovú organizovanosť. Takýto model je súčasne ale v rozpore so zavedeným posudzovaním reprezentatívnosti, resp. zoznamu firiem, obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, keďže je modelovaný ako zoznam zamestnávateľských organizácií. Keď začne preukazovať vyšší odborový orgán pôsobenie základných odborových organizácií aj u iných zamestnávateľských organizácií, budú sa do rozporu dostávať jednotlivé zoznamy zamestnávateľov (jeden v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, jeden s preukázaným pôsobením základných odborových organizácií vyššieho odborového orgánu a pod.). Rovnako je tento model ľahko zneužitelný, keď základná odborová organizácia jednoducho oznámi listom všetkým zamestnávateľom, že u nich pôsobí a zastupuje zamestnancov (pôsobenie základnej odborovej organizácie u zamestnávateľa nie je priamo nadviazané na existenciu členstva zamestnancov v tejto odborovej organizácii. Keďže zamestnávateľ s ohľadom na ochranu osobných údajov nemôže túto skutočnosť oficiálne verifikovať a následne budú musieť byť započítaní všetci zamestnanci danej spoločnosti pre účely reprezentatívnosti. ZP takýto postup nezakazuje a teoreticky môže mať takýto žltý odborový zväz započítaných viac zamestnancov, ako štandardný odborový zväz a nikto od neho v zmysle právneho poriadku nebude požadovať

preukázanie počtu členov, resp. ich menný zoznam, keďže ide o osobný údaj osobitnej kategórie.¹⁵¹

Vo vzťahu k pridanému kritériu existencie kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni, ako ďalšieho predpokladu k započítaniu počtu všetkých zamestnancov pre účely reprezentatívnosti, možno uviesť, že sa môže na jednej strane vytvoriť veľký tlak na podnikové kolektívne vyjednávanie, keď jednoducho zamestnávateľia nebudú chcieť kolektívne zmluvy uzatvárať, aby sa tak sekundárne vyhli rozširovaniu záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, keď sú členom zamestnávateľského zväzu, ktorá takúto kolektívnu zmluvu uzatvára.

Nezodpovedaných otázok v súvislosti s nálezom Ústavného súdu SR vo vzťahu k aplikačnej praxi kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni i na úrovni hospodárskeho odvetvia je viacero, pričom aj s ohľadom na súčasnú politickú klímu sa nečrtá nejaký zásadný prielom do ich zodpovedania prostredníctvom významnejších legislatívnych zmien.

3.3 Diferenciačné klauzuly a pôsobenie non erga omnes, pluralita kolektívnych zmlúv

V súvislosti s poklesom členskej základne odborových organizácií i popisovaným problémom existencie viacerých kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni u zamestnávateľa sa javí ako riešenie často diskutované zavedenie osobnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy. Hoci aj z nášho predchádzajúceho výkladu vyplýva, že nejde o zásadne nové riešenie. Už pri tvorbe ZoKV sa pripúšťalo uzatváranie kolektívnych zmlúv s diferenciaciou podľa profesijného zamerania, hoci k uzatváraniu takýchto kolektívnych zmlúv v praxi neprichádzalo.¹⁵² Súčasná diskusia je vedená v inej rovine, keďže záujmom nie je ani tak diferencovať osobnú pôsobnosť kolektívnej podľa objektívneho kritéria pracovného zaradenia alebo profesie všeobecne, ale podľa určitej špecifickej vlastnosti takejto fyzickej osoby v rámci existencie jej pracovnoprávneho vzťahu. Teoretický koncept

¹⁵¹ Jediným prípadom opačného postupu, t. j. požiadavka na preukázanie pôsobenia u zamestnávateľa prostredníctvom členstva je obsiahnutá v §3a ZoKV (riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni prostredníctvom rozhodnutia rozhodcu).

¹⁵² Podľa Výboru expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní MOP je prijateľný i ten systém kolektívneho vyjednávania, ktorého výsledkom bude uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorá sa bude viazať iba na konkrétnych zamestnancov, resp. členov dotknutého zástupcu zamestnancov. Bližšie – *Giving globalization a human face*. Geneva : International Labour Office, 2012. s. 92.

diferenciačných klauzúl vychádza z tzv. negatívnej koalície slobody¹⁵³, ako súčasť všeobecnej koalície slobody. Pri polemike o diferenciačných klauzulách možno prejav negatívnej koalície slobody chápať najmä s odkazom na snahu o nepodriadenie sa všeobecnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy, resp. vymanenie sa z jej pôsobnosti erga omnes (vylúčenie všeobecnej záväznosti a popretie princípu slovenského pracovného práva, že odborová organizácia kolektívne vyjednáva aj za odborovo neorganizovaných zamestnancov).¹⁵⁴ Dôvody zavedenia tzv. diferenciačných klauzúl, ako základného predpokladu narušenia pôsobnosti kolektívnej zmluvy erga omnes spočívajú najmä vo vízii odborových organizácií, že v okamihu, pokiaľ budú môcť dohadovať v kolektívnych zmluvách benefity pre zamestnancov viazané na ich členstvo v odboroch, príde k sekundárnemu nárastu členskej základne odborov,¹⁵⁵ a teda k zastaveniu dlhoročného kontinuálneho poklesu reprezentatívnosti odborov vo všetkých oblastiach (nielen členstvo, ale aj pokles pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami, medzinárodná afiliácia a pod.).¹⁵⁶ Využitie osobnej pôsobnosti kolektívnej zmluvy by rovnako dokázalo vyriešiť problém existencie viacerých podnikových kolektívnych zmlúv, pretože by bolo umožnené diferencovať úroveň právnej úpravy pracovnoprávných nárokov zamestnancov v rámci jedného zamestnávateľa (napr. zamestnávateľ by zvyšoval mzdy len pri profesiách, kde napr. nemá dostatok pracovných síl a nevie ich dlhodobo obsadiť alebo vytvoriť).¹⁵⁷

¹⁵³ RUDKOWSKI, L.: Tarifpluralität und ihre Auflösung im spanischem Arbeitsrecht zugleich eine Einführung in das spanische Tarifrecht. In: *Recht der Arbeit*. 2010, roč. 63, č. 5, s. 287.

¹⁵⁴ Napriek neuplatneniu negatívnej koalície slobody v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v súčasnom stave právneho poriadku v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (zachovaná pôsobnosť kolektívnej zmluvy erga omnes), možno prejav negatívnej koalície slobody identifikovať v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch v §232 ods. 3 ZP, keď si môže zamestnanec odborovo neorganizovaný zvoliť, že nechce byť zastupovaný odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Analogicky je tento prejav negatívnej koalície slobody zachovaný aj v právnom poriadku ČR. Porovnaj – Nález Ústavného súdu zo dňa 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, bod 278.

¹⁵⁵ V niektorých európskych štátoch sa pre vyriešenie problému pôsobnosti kolektívnej zmluvy na odborovo neorganizovaných zamestnancov prijal princíp príspevku takýchto zamestnancov na kolektívne vyjednávanie, ako forma určitej kompenzácie (napr. Švajčiarsko).

¹⁵⁶ HORECKÝ, J.: Omezení zastoupení v přístupu k právu na informace a projednání. In: *Sborník konference: Mezinárodní vědecká konference oblasti práva – Právní ROZPRÁVY 2013*. 3. vydání. Hradec Králové : MAGNANIMITAS, 2013. s. 295-301.

¹⁵⁷ Riešenie plurality kolektívnych zmlúv je v právnych poriadkoch jednotlivých krajín odlišné, pravidelne aj bez využitia diferenciačných klauzúl. V Nemecku sa uplatňuje riešenie plurality kolektívnych zmlúv naviazané na príslušnosť zamestnanca k jednotlivým odborovým organizáciám, čo však vychádza z predpokladu, že riešenie plurality je výsledkom uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv zamestnávateľom s viacerými odborovými organizáciami, pričom tieto pokrývajú pracovnoprávne vzťahy obdobného charakteru (uplatňuje sa princíp, že pracovnoprávny vzťah má byť krytý len jednou kolektívnou/tarifnou zmluvou). Bližšie – WICHERT, J.: *Tarifvertrag*. [online]. [2016-07-20]. Dostupné na: <<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/tarifvertrag.html?referenceKeywordName=Speziallit%C3%A4tsprinzip>>. V podmienkach Slovenskej republiky ale takýto vznik plurality kolektívnych zmlúv nie je možný vzhľadom k existencii §3a ZoKV, ktorý pri existencii viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa a pri neexistencii ich spoločného postupu pri kolektívnom vyjednávaní vytvára právnu fikciu sporu o určenie

Prostredníctvom diferenciačnej klauzuly by kolektívna zmluva vymedzovala okruh zamestnancov (napr. na základe odborovej príslušnosti), voči ktorým by musel zamestnávateľ dohodnuté ustanovenia kolektívnej zmluvy upravujúce napr. osobitný peňažný benefit, skrátenie pracovného času, zvýšený rozsah pracovného voľna s náhradou mzdy) uplatňovať, čím by vlastne prišlo k vymedzeniu okruhu zamestnancov, na ktorých by sa kolektívna zmluva priamo uplatňovala. Spôsoby využívania diferenciačných klauzúl sú rôzne v závislosti od pozitívneho či negatívneho vymedzenia záväzku, resp. od zložitosti dojednávaneho záväzku. Reštriktívne uplatnenie diferenciačných klauzúl predpokladá osobitosť dojednávania výhodnejšej právnej úpravy pre členov odborovej organizácie, t.j. dohodnuté nadštandardné plnenia nad rámec zákonného pracovnoprávneho rozsahu úpravy pracovnoprávnych nárokov by sa uplatňovali len na odborovo organizovaných zamestnancov. Iný model využitia reštriktívneho plnenia predpokladá uzatvorenie kolektívnej zmluvy len pre členov odborov, teda na odborovo neorganizovaných zamestnancov by sa kolektívna zmluva nevzťahovala.¹⁵⁸ V prípade plurality kolektívnych zmlúv by sa na členov odborovej organizácie vzťahovala kolektívna zmluva, ktorú za nich uzatvorila ich odborová organizácia bez ohľadu na samotnú výhodnosť kolektívnej zmluvy pre zamestnanca (hraničným ukazovateľom je výlučne príslušnosť k základnej odborovej organizácii). V prvom reštriktívnom modeli zostáva zachované i pôsobenie erga omnes, keď odborová organizácia uzatvára kolektívnu zmluvu za všetkých zamestnancov a na členov odborov sa navyše vzťahujú len dohodnuté osobitné ustanovenia. V druhom reštriktívnom modeli¹⁵⁹ je členstvo odborovej organizácie právnym základom záväznosti kolektívnej zmluvy pre takéhoto zamestnanca a predpokladom čerpania prípadných pracovnoprávnych nárokov.¹⁶⁰ V teórii i právnej praxi¹⁶¹ sa možno stretnúť aj s ďalšími modifikáciami uplatnenia diferenciačných klauzúl, kde zamestnávateľovi môže byť, napr. explicitne zakázané uplatniť výhodnejšiu právnu úpravu na odborovo neorganizovaných zamestnancov (vylučovacia kvalifikačná diferenciačná

odborovej organizácie príslušnej k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, t. j. vôbec sa nepripúšťa uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv.

¹⁵⁸ GÜNTNER, M.: *Handbuch der Entgeltumwandlung*. Reutlingen : Achalm-Wissenschaftsverlag, 2012. s. 111.

¹⁵⁹ Druhý reštriktívny model predstavuje maximalizáciu uplatnenia koalíciej slobody (slobody združovania) fyzických osôb, keď s vôľou využiť svoje základné ľudské právo, spája právny poriadok benefit v podobe uplatnenia režimu zvýhodnenia v podobe dosiahnutia výhodnejšej právnej úpravy pracovných podmienok v porovnaní s ostatnými fyzickými osobami.

¹⁶⁰ HORECKÝ, J.: Diferenční klauzule. In: ČIČKANOVÁ, D. (ed.) *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2013*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2013. s. 1475-1484.

¹⁶¹ BAG, Urteil vom 15. 4. 2015 – 4 AZR 796/13 (lexetius.com/2015, 2535).

klauzula,)¹⁶² alebo sa bude generálne zaručovať, že akákoľvek výhodnejšia úroveň pracovných podmienok sa dohodne u zamestnávateľa, resp. sa bude uplatňovať, odborovo organizovaní zamestnanci budú musieť byť vždy zvýhodnení osobitnou právnou úpravou voči tejto všeobecnej úprave u zamestnávateľa (odstupová kvalifikačná diferenciacná klauzula).¹⁶³

Bez ohľadu na modely uplatnenia diferenciacných klauzúl v praxi máme za to, že ich uplatňovanie so sebou prináša mnohé zásadné nezodpovedané otázky, predovšetkým súvisiace so zásadou rovnakého zaobchádzania, porušenia negatívnej koalície slobody a možno tej najdôležitejšej otázky, či má význam legislatívnymi zmenami zvýhodňovať fyzické osoby odborovo organizované, keď ich členstvo v odboroch by malo predstavovať vyjadrenie základného ľudského práva a záujmu zlepšiť svoje pracovné podmienky úpravou v kolektívnej zmluve, alebo zlepšiť svoje postavenie v podniku prostredníctvom zastupovania odborovou organizáciou, napr. v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. Princíp zásady rovnakého zaobchádzania predstavuje jeden z najvýznamnejších prvkov ochrany funkcie pracovného práva, najmä pri zohľadnení nerovnakého postavenia subjektov pracovnoprávneho vzťahu, ktorého ochrana často predstavuje nielen dôvod založenia odborej organizácie u zamestnávateľa, ale pravidelne aj súčasť ochrany odborových funkcionárov. Pomerne často sa môžeme na trhu práce stretnúť so zvýhodňovaním zamestnancov odborovo neorganizovaných s cieľom zrušiť alebo oslabiť odborovú organizáciu v podniku, rôznymi opatreniami zameranými proti odborovým funkcionárom, neuvolneným na výkon odborej funkcie počas celého rozsahu pracovného času, či len obyčajným konaním zamestnávateľa, pokiaľ sa chce zbaviť nepohodlného zamestnanca. Vo všetkých týchto konaniach predstavuje dovolávanie sa zásady rovnakého zaobchádzania neoddeliteľnú súčasť ochrany práv takýchto zamestnancov,¹⁶⁴ alebo

¹⁶² FRANZEN, M.: Das Ende der Tarifeinheit und die Folgen. In: *Recht der Arbeit*. 2008, roč. 61, č. 5, s. 193-205.

¹⁶³ BSIRSKE, F.: *Differenzierungsklauseln stützen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie*. [online]. [2016-07-24]. Dostupné na: <http://schriftenreihe.u-di.de/schriftenreihe/ausgabe_1/files/assets/common/downloads/Schriftenreihe%20Ausgabe%201.pdf>.

¹⁶⁴ ZP upravuje popri čl. 1 Základných zásad oblast' rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie aj vo vlastnom normatívnom texte §13 ods. 4, čím zdôrazňuje jej význam pre samotnú realizáciu pracovnoprávných vzťahov. V uvedenej súvislosti ZP predstavuje lex generalis vo vzťahu k zákonu č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Antidiskriminačná legislatíva v oblasti pracovnoprávných vzťahov vychádza zo smernice č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani a smernice č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. V rámci pracovnoprávných predpisov preto možno legislatívnu

odborových funkcionárov a zaviesť nerovnaký prístup k zamestnancom len z tohto dôvodu, že sú, alebo nie sú odborovo organizovaní vo vzťahu k pôsobnosti kolektívnej zmluvy, považujeme za absolútne neprijateľné a v rozpore s účelom existencie zástupcov zamestnancov. Obdobne pokladáme uplatňovanie diferenciačných klauzúl za rozporné i s účelom existencie zástupcov zamestnancov vo vzťahu k porušeniu negatívnej koalíciej slobody,¹⁶⁵ aj na základe judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva,¹⁶⁶ alebo dokumentov MOP.¹⁶⁷

3.4 Doba účinnosti kolektívnej zmluvy

Kolektívna zmluva bez ohľadu na to, či ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, alebo podnikovú kolektívnu zmluvu, sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená, t. j. na dobu, ktorú si zmluvné strany v nej výslovne dohodli. ZoKV neurčuje obmedzenie doby platnosti kolektívnej zmluvy, okrem dvoch typov kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú správu. Vo všeobecnosti sa môžu zmluvné strany dohodnúť na účinnosti kolektívnej zmluvy aj na niekoľko rokov. Doba účinnosti kolektívnej zmluvy závisí aj od charakteru záväzkov v nej obsiahnutých a dĺžky kolektívneho vyjednávania (čím dlhšie je kolektívne vyjednanie, tým je väčšia snaha

úpravu v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v ZP rozlíšiť do troch nosných oblastí:

- a) všeobecný zákaz diskriminácie (v čl. 1 ZP vo väzbe na §13 ZP),
- b) zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia s osobitným dôrazom na oblasť rovnakého odmeňovania za vykonanú prácu (čl. 6 ZP vo väzbe na §13 ZP a §119a ZP),
- c) odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 ZP vo väzbe na §158 - §165 ZP a §171 - §176 ZP).

¹⁶⁵ HOON, K. – PARK, J.: *Rebuilding the Employee Representation System: Necessity and Basic Direction*. In: CHANG, J. (ed.) *Labor Issues in Korea 2011*. Seoul : Korea Labor Institute, 2012. s. 115.

¹⁶⁶ Dohovor o ochrane základných ľudských práv a slobôd v čl. 11 neobsahuje taxatívny zákaz negatívneho práva slobody združovania, t. j. nebyť nútený vstupovať do združení alebo odborov V minulosti viaceré európske krajiny v dôsledku uvedeného stavu umožňovali vznik tzv. *systemu closed shop* (Veľká Británia) alebo *dohôd o výhradnom zamestnávaní* (Dánsko), ktoré zavádzali ako podmienku získania pracovného miesta členstvo v konkrétnej odborovej organizácii. Vláda Veľkej Británie v prípade Young, James a Webster proti Spojenému kráľovstvu (13.8.1981, A 44) i dánska vláda vo veci Sorensen/Rasmussen proti Dánsku (52562/99, 52620/99 – 11.1.2006) sa dokonca opakovane odvolávali na skutočnosť, že čl. 11 Dohovoru úmyselne nechráni právo nebyť nútený stať sa členom združenia a negatívne právo slobody združovania nie je možné posudzovať identicky ako pozitívne. Súd však našťastie vyhodnotil takéto tvrdenie ako zavádzajúce a v rozpore s duchom príslušného článku Dohovoru. Dôsledkom uvedeného právneho konceptu je preto i „nová“ interpretácia čl. 11 Európskeho dohovoru. I keď vlastný text Európskeho dohovoru takéto všeobecné pravidlo (o slobode voľby pri vstupe do združenia/negatívne právo) neobsahuje, neznamená to, že nepožíva primeranú ochranu patriacu čl. 11 Európskeho dohovoru. Článok 11 je preto potrebné interpretovať v tom zmysle, že nepripúšťa akúkoľvek formu nátlaku na vstup, napr. do odborovej organizácie. Bližšie – ŠVEC, M.: *Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká*. Bratislava : VEDA, 2012. s. 218-219.

¹⁶⁷ Odlišný režim uplatňovania pracovných podmienok pri odborovo organizovaných a odborovo neorganizovaných zamestnancoch z kolektívnej zmluvy možno pokladať za rozporný i s Dohovorom MOP č. 111 o diskriminácii, pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie.

dohodnúť dobu účinnosti na čo najdlhšie obdobie). V praxi teda nie je neobvyklé, pokiaľ je účinnosť kolektívnej zmluvy dohodnutá na 2, resp. 3 roky s tým, že oblasť mzdového rastu a dohodu o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok vyjednávajú prostredníctvom písomných dodatkov v zmysle §8 ods. 5 ZoKV.

Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená. Pokiaľ k určení tejto doby nedôjde, platí fikcia, že sa kolektívna zmluva uzatvorila (dojednala) na jeden rok. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, ako aj kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, kde zmluvnou stranou je štát, sa uzatvárajú na obdobie jedného kalendárneho roka.

V praxi sa možno stretnúť s dojednávaním platnosti kolektívnej zmluvy do obdobia, kým sa neuzatvorí nová kolektívna zmluva. Naviazanie platnosti na podmienku, ktorej časový horizont nie je dostatočne určitý a zrejmy aj v nadväznosti na §37 ods. 1 OZ, má za následok, že sa bude takáto kolektívna zmluva považovať za kolektívnu zmluvu uzavretú na dobu neurčitú. Ak je doba platnosti dojednaná na dobu neurčitú, resp. neurčito, platí fikcia, že sa dojednala na jeden rok. V tomto prípade ide o rok, ktorý pozostáva z dvanástich po sebe idúcich mesiacoch, nie o kalendárny rok. Nie je vylúčené, aby sa doba platnosti dojednaná na jeden rok zhodovala s kalendárnym rokom. S týmto javom sa možno stretnúť najmä v prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre oblasť štátnej a verejnej služby, ale výnimkami nebývajú ani podnikové kolektívne zmluvy. Na znenie §6 ods. 1 ZoKV musíme nahliadať v kontexte rozhodnutia Najvyššieho súdu SR,¹⁶⁸ ktorý judikoval, že „v kolektívnej zmluve nemôžu existovať popri sebe dve rôzne určenia doby jej trvania (platnosti).” Pokiaľ je raz v kolektívnej zmluve špecifikovaná doba jej trvania konkrétnym dátumom, ďalšie dojednania doby trvania kolektívnej zmluvy spočívajúce v prolongácii predmetnej kolektívnej zmluvy by boli neplatné a v priamom rozpore s touto kolektívnu zmluvou, čo by v konečnom dôsledku mohlo spôsobiť jej neúčinnosť a nezáväznosť, ktoré by sa premietli do nemožnosti dobromyseľne z nej nadobudnúť práva.

V súvislosti s dobou platnosti kolektívnych zmlúv vyvstáva otázka ich vypovedateľnosti pred uplynutím doby ich platnosti. Podľa §6 ods. 1 ZoKV možno kolektívnu zmluvu

¹⁶⁸ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 103/2003.

uzatvoriť len na dobu určitú. Keďže v ZoKV nie je upravené vypovedanie kolektívnej zmluvy ako takej, je potrebné použiť ustanovenia *lex generalis*, a tým je v tomto prípade OZ. OZ však upravuje len vypovedanie zmlúv na dobu neurčitú, a nie na dobu určitú. V občianskoprávnom vzťahu si zmluvné strany na rozdiel od obchodnoprávneho vzťahu nemôžu výslovne dohodnúť niečo, čo OZ ani neupravuje. Na základe uvedeného sa možno domnievať, že akékoľvek ustanovenie týkajúce sa výpovede kolektívnych zmlúv by s najväčšou pravdepodobnosťou bolo v rozpore s ustanoveniami ZoKV aj OZ.¹⁶⁹

Začiatok účinnosti kolektívnej zmluvy je v prevažnej väčšine viazaný na jej podpis a začína plynúť prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí uplynutím tohto obdobia. V praxi sa možno stretnúť aj s prípadmi, že doba účinnosti niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy je dojednaná odchyľne, čo §6 ods. 2 ZoKV priamo pripúšťa. Ide napríklad o časť kolektívnej zmluvy o mzdovom raste, ktorá nenadobudne účinnosť dňom jej podpisu, ale dňom (dátumom), ktorý je v nej určený.

Uzatvorené kolektívne zmluvy, ktorých zmluvnou stranou je MPSVaR SR, ostatný ústredný orgán štátnej správy, verejnoprávna inštitúcia alebo nimi založená právnická osoba, v ktorej vlastní väčšinu akcií, alebo väčšinový obchodný podiel, alebo ktorú ovládajú väčšinovým podielom na hlasovacích právach, alebo vymenúvajú viac ako polovicu členov správneho orgánu, alebo iného výkonného orgánu, alebo kontrolného orgánu (ďalej len „povinné osoby“), sa zverejňujú v Centrálnom registri zmlúv. V registri sa zverejňuje aj zmluva, ktorej účastníkom je rozpočtová organizácia, alebo príspevková organizácia zriadená povinnými osobami. Uvedená povinnosť vyplýva týmto subjektom na základe §47a OZ v nadväznosti na §5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám v znení neskorších predpisov. V zmysle príslušných ustanovení zákona o slobodnom prístupe k informáciám sa za povinne zverejňovanú zmluvu považuje každá písomná zmluva, ktorú uzaviera povinná osoba a ktorá obsahuje informáciu, ktorá sa získala za verejné prostriedky, alebo sa týka používania verejných prostriedkov, nakladania s majetkom štátu, majetkom obce, majetkom vyššieho územného celku alebo majetkom právnických osôb zriadených zákonom, na základe zákona alebo nakladania s finančnými prostriedkami EÚ. Keďže kolektívne zmluvy obsahujú záväzky, ktoré sa týkajú mzdových

¹⁶⁹ Bližšie k právnemu výkladu vypovedateľnosti kolektívnej zmluvy pozri podkapitolu 2.4 Vypovedateľnosť kolektívnych zmlúv.

a personálnych nákladov zamestnancov a tieto majú priamo dopady na využitie finančných prostriedkov, je potrebné aj kolektívnu zmluvu považovať za povinne zverejňovanú zmluvu. Podľa §47a ods. 1 OZ je povinne zverejňovaná zmluva účinná dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Podľa §47 ods. 2 OZ sa však môžu účastníci dohodnúť, že zmluva nadobúda účinnosť neskôr po jej zverejnení. Ustanovenie §47 ods. 4 OZ zakladá fikcia neuzatvorenia zmluvy, ak sa do troch mesiacov od uzavretia zmluvy, alebo od udelenia súhlasu (ak sa pre platnosť zmluvy vyžaduje súhlas príslušného orgánu) zmluva nezverejnila, platí, že k uzavretiu zmluvy nedošlo. V praxi to znamená, že ak by ku zverejneniu kolektívnej zmluvy uzatvorenej s povinnou osobou do troch mesiacov od jej uzatvorenia nedošlo, nastáva fikcia, v zmysle ktorej platí, že k jej uzatvoreniu vlastne nedošlo. Zmluvné strany, ktoré uzatvárajú kolektívnu zmluvu, ktorá je povinne zverejňovanou zmluvou, si do záverečných ustanovení vymieňujú znenie, že *„táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť podpísaním zmluvnými stranami a účinnosť dňom nasledujúcim po jej prvom zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, ktorý vedie Úrad vlády SR.“*. Zmluvné strany si zvyknú súčasne vymieňovať, že zamestnávateľ zabezpečí uverejnenie tejto kolektívnej zmluvy aj na svojom webovom sídle, najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy podľa predchádzajúceho odseku.

V rámci predchádzajúceho výkladu o dobe účinnosti kolektívnej zmluvy možno identifikovať dve výnimky. V §6 ods. 3 ZoKV sa uvádza podmienka platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre štátnu službu, ktorá je naviazaná na účinnosť zákona o štátnom rozpočte. Zákon o štátnom rozpočte je každoročne schvaľovaný Národnou radou SR, jeho účinnosť je vždy viazaná na 1. január daného kalendárneho roka. V praxi to znamená, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre štátnu službu nemôže byť účinná skôr, ako pred 1. januárom daného kalendárneho roka. Uvedená výnimka súvisí so skutočnosťou, že zákon o štátnom rozpočte priamo obsahuje ustanovenie o výške rastu platových a funkčných taríf štátnych zamestnancov, zamestnancov odmeňovaných podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ale aj príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a Horskej záchrannej služby, príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Národného bezpečnostného úradu a colníkov a v neposlednom rade profesionálnych vojakov (pre rok 2016 to upravuje §5 zákona č. 411/2015 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2016).

Ustanovenie §6 ods. 4 ZoKV ďalej obsahuje tzv. prolongačnú klauzulu pre prípady, že sa v danom kalendárnom roku neuzatvorila kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorej zmluvnou stranou je štát, a súčasne uplynulo aj obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade. V takomto prípade platí, že platnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do nadobudnutia platnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre oblasť štátnej služby, čo je v zmysle §6 ods. 3 ZoKV, dňom nadobudnutia účinnosti zákona o štátnom rozpočte. Prolongačná klauzula sa vzťahuje len na podnikové kolektívne zmluvy služobných úradov, nevzťahuje sa na žiadne iné podnikové kolektívne zmluvy v súkromnej sfére. Ústredným motívom právnej úpravy je snaha zákonodarcu zachovať kontinuitu platnosti záväzkov podnikových kolektívnych zmlúv pre zamestnancov, ktorých zamestnávateľom je štát, a to na viac ako jeden kalendárny rok bez prerušenia. Do istej miery je to vyváženie obmedzení, ktoré sú kladené na podnikové kolektívne zmluvy, ako aj kolektívne zmluvy vyššieho stupňa týchto zamestnancov (platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nadviazaná na účinnosť zákona o štátnom rozpočte, maximálna doba jej trvania limitovaná jedným kalendárnym rokom, povinné uverejnenie kolektívnej zmluvy a až následne jej účinnosť a pod.).

V súvislosti s uplynutím doby účinnosti kolektívnej zmluvy sa v ostatnom období v praxi vyskytuje čoraz častejšie problém dojednanej úpravy miezd zamestnancov. Možnosť kolektívne vyjednávať mzdy zamestnancov sa odvádza od ustanovenia §43 ods. 1 ZP, ktoré ukladá zamestnávateľovi povinnosť so zamestnancami dohodnúť v pracovnej zmluve podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, okrem iných aj mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve. V tejto súvislosti ZP v §118 ods. 2 definuje mzdu ako peňažné plnenie, alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. V predmetnom ustanovení ZP sú uvedené rovnako prípady, ktoré sa za mzdu nepovažujú (napríklad najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, náhrada za pracovnú pohotovosť a iné plnenia poskytované zamestnancovi v súlade so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktorá nemá charakter mzdy), ale na daňové účely sú vo väčšine prípadov tieto plnenia zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti a na druhej strane u zamestnávateľa viaceré z nich aj daňovým výdavkom. S odkazom na §119 ods. 2 a ods. 3 ďalej ZP predpokladá, že mzdové podmienky zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve, a že v mzdových podmienkach zamestnávateľ dohodne najmä formy

odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Obsah mzdových podmienok, ktoré má zamestnávateľ dohodnúť, nie je explicitne vymedzený. ZP ich obsah viaže na príčinnú súvislosť s výkonom práce. V kolektívnej zmluve preto býva pravidelnou obsahovou náležitosťou ustanovenie o mzdovom raste na daný kalendárny rok, prípadne dojednanie určitej výšky rastu priemernej mzdy, alebo rastu tarifnej mzdy obvykle ako výsledok zohľadnenia indexu spotrebiteľských cien (tzv. inflácie) v danom kalendárnom roku, resp. ekonomickej situácie zamestnávateľa. Do úvahy sa z pohľadu aplikačnej praxe pri kolektívnom vyjednávaní z ekonomických veličín berie nielen dosiahnutý zisk, alebo strata zamestnávateľa, ale najmä podiel osobných a mzdových nákladov na celkových nákladoch zamestnávateľa, vývoj tržieb, produktivita práce z pridanej hodnoty, jeho likvidita a pod.

Podľa §2 písm. i) zákona o dani z príjmov sa za daňový výdavok pokladá výdavok vynaložený na dosiahnutie a zabezpečenie príjmov, riadne zúčtovaný v účtovníctve daňovníka. Musí teda existovať súvislosť konkrétneho výdavku s dosiahnutými zdaniteľnými príjmami daňovníka, musí byť preukázateľne vynaložený a zaúčtovaný, uplatnený len do výšky limitu, ak zákon o dani z príjmov neustanovuje inak. Zároveň v zmysle §19 ods. 2 písm. c) bod 6 zákona o dani z príjmov daňovými výdavkami, ktoré je možné uplatniť len v rozsahu a za podmienok ustanovených v tomto zákone, sú aj výdavky na mzdové a ostatné pracovnoprávne nároky zamestnancov v rozsahu ustanovenom pracovnoprávnymi predpismi, okrem cestovných náhrad podľa osobitných predpisov. Podľa §5 ods. 2 zákona o dani z príjmov príjmami zo závislej činnosti sú bez ohľadu na ich právny dôvod aj pravidelné, nepravidelné alebo jednorazové príjmy, ktoré sa vyplácajú, poukazujú alebo pripisujú k dobru, alebo spočívajú v inej forme plnenia daňovníkovi (zamestnancovi) od platiteľa týchto príjmov (zamestnávateľa). Tieto príjmy sú u zamestnanca predmetom dane. Z pohľadu zákona o dani z príjmov sa teda mimoriadne odmeny, alebo iné mzdové plnenia, ktoré sú poskytnuté v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce alebo iného osobitného predpisu, považujú za daňový výdavok podľa §19 ods. 2 písm. c) bod 6 zákona o dani z príjmov, ak súčasne splnia podmienky daňového výdavku (nákladu) podľa §2 písm. i) zákona o dani z príjmov. Obdobne to bude platiť aj v okamihu ich obsiahnutia v kolektívnej zmluve.

V okamihu úpravy pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok zamestnancov v kolektívnej zmluve, prichádza k vzniku negatívnej situácie pre zamestnávateľa s priamou väzbou na plnenie daňových a odvodových povinností zamestnávateľa. ZP v §43 ods. 1 síce predpokladá možnosť úpravy mzdových podmienok zamestnancov v kolektívnej zmluve, samotný proces kolektívneho vyjednávania a uzatvárania kolektívnych zmlúv sa spravuje ustanoveniami ZoKV. §6 ods. 1 ZoKV predpokladá, že kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená a ak takáto doba v kolektívnej zmluve určená nie je, má sa za to, že kolektívna zmluva sa dojednala na jeden rok. Keďže kolektívne vyjednanie je zložitý proces, v ktorom sa prejavujú rôzne ambivalentné záujmy zamestnancov a zamestnávateľov, nie je pravidlom, že príde k dohodnutiu novej kolektívnej zmluvy po uplynutí doby jej účinnosti, resp. k predĺženiu účinnosti existujúcej kolektívnej zmluvy. V takomto prípade sa uplatní sekundárne ustanovenie §43 ods. 3 ZP, ktoré uvádza, že ak sú pracovné podmienky podľa §43 ods. 1 písm. d) a ods. 2 ZP dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje, sa skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej zmluve, alebo v pracovnej zmluve, najviac po dobu 12 mesiacov. ZP tak predpokladá predĺženie platnosti a účinnosti len tých ustanovení, ktoré upravujú mzdové podmienky zamestnancov vymedzené v zmysle §119 ods. 3 ZP. Napriek skončeniu účinnosti kolektívnej zmluvy sa stále náklady (výdavky) zamestnávateľa vynaložené na zabezpečenie mzdových podmienok zamestnancov, upravených v kolektívnej zmluve, považujú za oprávnené daňové výdavky v zmysle §19 ods. 2 zákona o dani z príjmov ešte ďalších 12 mesiacov po skončení účinnosti kolektívnej zmluvy, pričom ZP predstavuje špecifický právny základ predĺženia ich právnej účinnosti.

Ostatné nároky upravené v kolektívnej zmluve, ktoré sa nedajú podradiť pod mzdové podmienky zamestnancov v zmysle §119 ods. 3 ZP a rovnako sú upravené v kolektívnej zmluve (napr. zvýšené odchodné, či odstupné) nemožno označiť za oprávnené daňové výdavky zamestnávateľa, keďže neexistuje právny základ ich právnej nárokovateľnosti zo strany zamestnancov, a tým aj požadovaná súladnosť s právnym poriadkom SR (skončila sa účinnosť kolektívnej zmluvy). Obdobná situácia nastane aj v prípade mzdových podmienok po uplynutí spomínaných 12 mesiacov, ktoré ZP uvádza v §43 ods. 3, pokiaľ

nebola dojednaná nová kolektívna zmluva, alebo predĺžená účinnosť práve skončenej kolektívnej zmluvy. V takomto prípade je na jednej strane zamestnávateľ postihnuteľný zo strany príslušného inšpektorátu práce za porušenie §19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii práce, keďže nemá platne dojednané mzdové podmienky v zmysle §43 ZP, ako jednej z podstatných náležitostí pracovnej zmluvy a za tento správny delikt je mu možné uložiť pokutu až do výšky 100 000 Eur, na druhej strane pre účely §19 ods. 2 zákona o dani z príjmov neexistuje právny základ, na základe ktorého zamestnávateľ plní pracovnoprávne nároky zamestnancov (na neúčinnú kolektívnu zmluvu sa totiž hľadí ako na neexistujúcu, t. j. absentuje právny základ poskytovania miezd zamestnancom). V tejto súvislosti možno upozorniť na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, ktorý v tejto súvislosti judikoval, že z neúčinnnej kolektívnej zmluvy nemožno nadobudnúť práva ani dobromyseľne.¹⁷⁰ V tomto ohľade sa zamestnávateľ vystavuje nebezpečenstvu, že mu nebudú tieto poskytnuté mzdové prostriedky posúdené ako oprávnený daňový výdavok, v zmysle ich právneho základu v osobitných právnych predpisoch, rozumej ZP, keďže v zmysle §19 ods. 2 písm. c) bod 6 zákona o dani z príjmov, nie je ich poskytovanie v súlade s právnym poriadkom Slovenskej republiky.

Vo väzbe na túto skutočnosť sa preto z pohľadu pracovnoprávneho poradenstva odporúča, za predpokladu, že by malo prísť k nedojednaniu kolektívnej zmluvy upravujúcej mzdové podmienky zamestnancov v zmysle ZoKV, aby prišlo k individuálnemu uzatváraniu dodatkov so zamestnancami, v ktorých zamestnávateľ obsiahne dohodnutú výšku mzdy a založí právny základ jej poskytovania. Pochopiteľne, že tento mechanizmus sa uplatní podľa existujúcej praxe zamestnávateľov, keď sa v praxi možno stretnúť so zamestnávateľmi, ktorí v pracovných zmluvách uvedú len odkaz na časť kolektívnej zmluvy, v ktorej sú dohodnuté mzdové podmienky a títo zamestnávatelia tak po skončení platnosti nemajú dohodnuté mzdové podmienky v zmysle ZP. Výnimku predstavujú zamestnávatelia, ktorí do pracovných zmlúv zamestnancov uvedú popri odkaze na časť kolektívnej zmluvy, v ktorej sú dohodnuté mzdové podmienky, aj výšku tarifnej mzdy zamestnancov, resp. spolu s výškou nadtarifnej zložky mzdy. V ich prípade bude predstavovať pracovná zmluva osobitný právny základ poskytovania mzdy zamestnancov, napriek skončeniu platnosti kolektívnej zmluvy. V nadväznosti na existujúcu právnu prax možno popísaný právny problém so sekundárnym prepojením na ekonomicko-daňovo-

¹⁷⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 103/03.

sociálny rozmer podnikateľskej činnosti považovať za vypuklý s potrebou jeho okamžitého riešenia načrtnutým spôsobom.

IV. Obsah kolektívnej zmluvy, prílohy ku kolektívnej zmluve, daňové aspekty kolektívnej zmluvy

Obsahom kolektívnej zmluvy, vo väzbe na predchádzajúci právny výklad k individuálnym a kolektívnym pracovnoprávnym vzťahom, je určenie pracovných a mzdových podmienok, ktoré nie sú upravené všeobecne záväznými právnymi predpismi, alebo síce nimi upravené sú, ale len v minimálnom, či maximálnom rozsahu.¹⁷¹ Vo vzťahu k obsahu kolektívnej zmluvy možno uviesť, že zmluvné strany majú možnosť dohodnúť sa na takých podmienkach, na akých majú záujem, s tým, že ich zmluvná voľnosť je viazaná kogentnými normami.¹⁷² Právne východisko pre úpravu obsahu kolektívnej zmluvy predstavuje ustanovenie §231 ods. 1 ZP. Obsah kolektívnej zmluvy spravidla pozostáva z dvoch častí (typov záväzkov), a to normatívnej (zakotvuje pracovné a mzdové podmienky zamestnancov, v tejto časti tak „predstavuje objektívne právo, ktoré pôsobí nezávisle od vôle účastníkov a má priamu a donucujúcu povahu“)¹⁷³ a záväzkovej časti (zakotvuje práva a povinnosti zmluvných strán kolektívnej zmluvy, obsahuje vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie), pričom prameňom práva je jej normatívna časť.¹⁷⁴ Nároky, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako tie nároky zamestnancov, ktoré zamestnancom vyplývajú z pracovného pomeru.¹⁷⁵

Normatívne ustanovenia kolektívnej zmluvy sú prameňom práva, pôsobia súkromnoprávne (zmluvne, keďže kolektívna zmluva je prejavom vôle dvoch zmluvných strán), ale majú aj verejnoprávny (reglementačný) charakter, pretože jej dôsledky a pôsobnosť sú garantované a záväzky majú donucujúci charakter, majú prednosť pred pracovnou zmluvou a zároveň zmiešaný (hybridný) charakter, spočívajúci v kombinácii verejného i súkromného práva, čím sa kolektívne vyjednávanie stáva systémom ekonomického sebaurčenia. V súkromnom chápaní má kolektívna zmluva podobu zmluvy, vo verejnoprávnom chápaní podobu zákona a v zmiešanom chápaní vystupuje kolektívna zmluva ako spoločne prijatý súbor noriem (direktív) sociálnych partnerov.¹⁷⁶ Kolektívna zmluva je teda normatívnou

¹⁷¹ GALVAS, M.: Právni rámec sociálneho dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2008. s. 52.

¹⁷² Rozsudok Okresného súdu Piešťany sp. zn. 5C/236/2010.

¹⁷³ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2013. s. 543.

¹⁷⁴ BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2013. s. 65.

¹⁷⁵ TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Press Print, 2004. s. 263.

¹⁷⁶ TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. Košice : Press Print, 2004. s. 264.

zmluvou, ktorej ustanovenia majú všeobecnú povahu obdobne, ako normatívne právne akty a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu.¹⁷⁷ V zmysle načrtnutého, právne posúdenie otázok platnosti a účinnosti kolektívnych zmlúv vo vzťahu k ich vlastnému obsahu, resp. ich časti nezávisí iba od autonómnej vôle zmluvných strán, ale je závislé od obsahu príslušnej zákonnej úpravy, v danom prípade ZoKV.¹⁷⁸

Zo záväzkov normatívnej povahy vznikajú nároky, alebo sa poskytujú fakultatívne plnenia jednotlivým zamestnancom, resp. sa nimi upravujú iné individuálne práva a povinnosti zamestnancov, t. j. zakladajú sa nimi subjektívne práva a povinnosti jednotlivcov, obdobne ako v prípade všeobecne záväzných právnych predpisov. V súlade s ustanoveniami príslušných pracovnoprávnych predpisov klasické normatívne záväzky upravujú najmä mzdové pracovnoprávne nároky zamestnancov, priaznivejšiu úpravu poskytovania pracovného voľna a pod.. Možnosť moderovania úpravy pracovnoprávnych nárokov, v zmysle princípu výhodnosti, sa odvíja od právnej úpravy vybraného pracovnoprávneho inštitútu, t.j. či ZP umožňuje odchýliť sa od pracovnoprávnej úpravy (formou „najviac“, „minimálne“, „najmenej“ a podobne). Dohoda zmluvných strán musí rešpektovať minimálne alebo maximálne limity dojednaní pre tieto nároky. Súčasne sa umožňujú dojednať aj také nároky, ktoré zamestnancom nevyplývajú zo žiadneho právneho predpisu a sú len výsledkom dohody zmluvných strán v súlade s princípom „čo nie je zakázané, je dovolené“.

Formulácia záväzkov v kolektívnej zmluve je odlišná s ohľadom na právnu tradíciu subjektov oprávnených ku kolektívnemu vyjednávaniu, ale aj s ohľadom na charakter dojednávaných záväzkov. Kolektívna zmluva môže veľmi podrobne upravovať konkrétnu pracovnoprávnu úpravu nároku zamestnancov, alebo sa uspokojiť len s odkazom na príslušný právny predpis, ktorý na úpravu nároku odkazuje, pričom výhodnejšie dojednáva napr. kvantitatívny alebo kvalitatívny rozsah dojednávaného nároku. Pravidelnou súčasťou kolektívnych zmlúv sú aj ustanovenia, ktoré deklaratórne odkazujú na jednotlivé ustanovenia príslušných pracovnoprávnych predpisov, pričom v tejto rovine plnia najmä výchovnú a oboznamovaciu funkciu (podľa záujmu zmluvných strán) ako súčasť sociálnej funkcie kolektívnej zmluvy, t. j. informovanie zamestnanca o jeho nárokoch z právneho

¹⁷⁷ BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2013. s. 65.

¹⁷⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn.1Cdo 103/2013.

poriadku. V ostatnom období, najmä v súvislosti so zákonom č. 62/2012¹⁷⁹ Z. z. o mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek,¹⁸⁰ sa rozvinula diskusia ohľadom charakteru takýchto dojednaní, najmä v súvislosti so samotným odkazom na príslušný pracovnoprávny predpis, ktorý z nejakého dôvodu stratí účinnosť a možnosť zamestnancov domáhať sa takto upravených nárokov z kolektívnej zmluvy. Meritom sporu sa stáva skutočnosť, či samotný odkaz na príslušný pracovnoprávny predpis znamená, že prichádza k splneniu zamýšľaného cieľa výchovnej funkcie a zmluvné strany nemajú (nemali) potrebu jeho osobitnej úpravy nad rámec úpravy v pracovnoprávnom predpise, alebo či samotný odkaz síce na jednej strane spôsobí zachovanie kvality úpravy pracovnoprávneho nároku podľa osobitného pracovnoprávneho predpisu, ale sekundárne sa daná právna úprava premietne do obsahu kolektívnej zmluvy, hoci takýmto spôsobom a úprava pracovnoprávneho nároku zamestnanca sa považuje za dohodnutú už bez ohľadu na stratu účinnosti a platnosti takéhoto pracovnoprávneho predpisu, z ktorého zmluvné strany pri úprave tohto pracovnoprávneho nároku vychádzali. S ohľadom na relatívne konzistentnú judikatúru Najvyššieho súdu SR¹⁸¹ môžeme konštatovať, že aj takémuto, hoci z vôle zmluvných strán deklaratórnemu dojednaniu, súdy priznávajú zásadnú právnu relevanciu pre úpravu pracovnoprávnych nárokov zamestnancov. Z právnych záverov Najvyššieho súdu SR možno dovodiť,¹⁸² že *„účastníci kolektívnej zmluvy si môžu platne dohodnúť časť jej predmetu i v podobe odkazu na právny predpis, ktorý už stratil účinnosť. V takomto prípade znenie tohto právneho predpisu sa pokladá za zahrnuté do textu kolektívnej*

¹⁷⁹ Ústavný súd SR dňa 20. 6. 2013 rozhodol o rozpornosti predmetného právneho predpisu s čl. 20 ods. 1 v spojení s čl. 1 ods. 1 Ústavy SR najmä z dôvodu zásahu do práva na ochranu majetku poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.

¹⁸⁰ Celý názov zákona znie – zákon č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek a ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁸¹ Porovnaj – rozsudky Najvyššieho súdu SR s označením sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, sp. zn. 1 Cdo 39/2006, sp. zn. 2 Cdo 165/2005, sp. zn. 4 Cdo 175/2007.

¹⁸² Z rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 M Cdo 11/2007: *„Kolektívnu zmluvu treba považovať za dvojstranný právny úkon, ktorého obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti, že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom, alebo iným pracovnoprávnym predpisom a že po podpise sú účastníci kolektívnu zmluvou viazaní s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon (kolektívna zmluva je pre zmluvné strany v zmysle §5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní záväzná). Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, čo znamená, že obsah jej normatívnej časti, je prameňom pracovného práva. Ak je obsahovou súčasťou kolektívnej zmluvy úprava odstupného (odchodného), tvorí jej normatívnu časť, ktorá je z hľadiska súdnej vymáhateľnosti na rovnakej úrovni, akoby tieto nároky zakotvoval samotný zákon. Nároky, ktoré z nej jednotlivým zamestnancom vzniknú, sa preto podľa nej uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou.“*

zmluvy. Rozhodujúce je, aby takto dohodnutý obsah kolektívnej zmluvy, bol v súlade so ZP, alebo iným pracovnoprávnym predpisom.”¹⁸³

Sporným sa, v súvislosti s formuláciou záväzkov v obsahu kolektívnej zmluvy, javia aj prípady, kedy ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pri úprave jednotlivých pracovnoprávných nárokov zamestnancov namiesto vlastnej úpravy odkazujú na dojednania v podnikových kolektívnych zmluvách zamestnávateľov, ktorí sú súčasťou zoznamu zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV. V konkrétnych oblastiach úpravy pracovnoprávných nárokov zamestnancov nájdeme odchylnú a diferencovanú právnu úpravu medzi samotnými zamestnávateľskými subjektmi, t.j. ustanovenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v časti odmeňovanie odkazuje, napr. na štyri rôzne prílohy k podnikovým kolektívnym zmluvám uzatvorených medzi základnými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľov a zamestnávateľmi samotnými. De facto i de jure kolektívna zmluva vyššieho stupňa upravuje predmetný pracovnoprávny nárok štyrmi rôznymi spôsobmi pre štyroch rôznych zamestnávateľov.¹⁸⁴ Podľa nášho právneho

¹⁸³ Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, analogicky i v rozsudku Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 175/2007.

¹⁸⁴ Článok V. Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa uzatvorenej medzi Slovenským odborovým zväzom sklárskeho priemyslu a Zväzom sklárskeho priemyslu Slovenskej republiky na roky 2015 – 2016: “Mzdové podmienky podľa konkrétnych možností jednotlivých zamestnávateľov budú dohodnuté v podnikových kolektívnych zmluvách, pričom v období od 1. januára 2015 do 31. decembra 2015 sa obchodná spoločnosť: a) KnaufInsulation, s. r. o., IČO: 31 628 109 zaväzuje, že pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, základná mzda pre jednotlivé grady nebude nižšia ako základná mzda uvedená v kapitole IV v spojení s prílohou č. 7 Podnikovej kolektívnej zmluvy na rok 2014 uzatvorenej dňa 1. januára 2014 medzi obchodnou spoločnosťou KnaufInsulation, s. r. o. a príslušnou základnou odborovou organizáciou pôsobiacou u tohto zamestnávateľa, b) Johns Manville Slovakia, a. s., IČO: 34 126 520 zaväzuje, že pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, hodinová časová mzda pre levely nebude nižšia ako hodinová časová mzda uvedená v prílohe č. 4 k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2014 uzatvorenej dňa 23. júna 2014 medzi obchodnou spoločnosťou Johns Manville Slovakia, a. s. a príslušnou základnou odborovou organizáciou pôsobiacou u tohto zamestnávateľa, c) RONA, a. s., IČO: 31 642 403 zaväzuje, že pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, základná hodinová sadzba pre jednotlivé tarifné triedy pre kategóriu R a základná mesačná mzda pre jednotlivé tarifné triedy pre kategóriu THZ, nebudú nižšie ako základná hodinová sadzba a základná mesačná mzda uvedené v čl. IV ods. 3 bod 3.4 Kolektívnej zmluvy zamestnancov RONA, a. s. Lednické Rovne na rok 2014 uzatvorenej dňa 20. decembra 2013 medzi obchodnou spoločnosťou RONA, a. s. a príslušnou základnou odborovou organizáciou pôsobiacou u tohto zamestnávateľa, d) VETROPACK NEMŠOVÁ, s. r. o., IČO: 35 832 517 sa zaväzuje, že pri týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny týždenne, minimálne mzdové tarify pre jednotlivé triedy nebudú nižšie ako minimálne mzdové tarify uvedené v prílohe č. 1 k Podnikovej kolektívnej zmluve na rok 2014 uzatvorenej dňa 21. januára 2014 medzi obchodnou spoločnosťou VETROPACK NEMŠOVÁ, s. r. o. a príslušnou základnou odborovou organizáciou pôsobiacou u tohto zamestnávateľa, e) MEDICAL GLASS, a. s., IČO: 35 819 651 sa zaväzuje, že pri týždennom pracovnom čase 40 hodín týždenne, tarifná zložka mesačnej mzdy zamestnanca nebude nižšia ako výška tarifnej zložky mesačnej mzdy zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve medzi týmto zamestnancom a zamestnávateľom v znení platnom ku dňu 31. decembra 2014; ustanovenie pred bodkočiarkou sa nepoužije, ak sa zamestnávateľ so základnou odborovou organizáciou pôsobiacou u zamestnávateľa dohodnú na doplnení, zmene alebo akejkoľvek inej úprave mzdového systému alebo podmienok odmeňovania v podnikovej kolektívnej zmluve.”

názoru predstavuje predmetná forma úpravy záväzku minimálne sporné dojednanie s odkazom na §4 ods. 2 písm. b) ZoKV a §231 ods. 1 ZP. §4 ods. 2 písm. b) predpokladá, že podniková kolektívna zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu, než kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Vychádzajúc z predmetnej právnej úpravy §4 ZoKV nemožno súladnosť relevantných podnikových kolektívnych zmlúv vôbec posudzovať, keďže ich textácia je totožná ako v prípade kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Súčasne, ak uplatníme relevantné ustanovenie §231 ods. 1 ZoKV o potrebe výhodnejšej úpravy pracovnoprávnych nárokov zamestnancov v kolektívnej zmluve, v porovnaní s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, kolektívna zmluva vyššieho stupňa v podstate žiadnu právnu úpravu neobsahuje, keďže len odkazuje na ustanovenia podnikových kolektívnych zmlúv, ktorých platnosť a účinnosť nevie predpokladať a ani ich ovplyvniť. Predmetné formulácie nie sú šťastné aj z iného dôvodu, a to preto, lebo popierajú zmysel existencie kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktoré má smerovať k unifikácii úpravy pracovných podmienok a podmienok zamestnávania pre väčší počet zamestnávateľských subjektov, v súlade s ich vôľou byť združený v zamestnávateľskom zväze a takúto kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa dojednávať. Samotná textácia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s diferencovanou úpravou pre jednotlivé zamestnávateľské subjekty tejto unifikácii priamo odporuje. Za predpokladu prijatia veľkorysejšieho právneho výkladu a v súlade s potrebou pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, by sme vedeli dospieť k právnomu záveru, že pri zohľadnení právnych východísk judikatúry Najvyššieho súdu SR,¹⁸⁵ by platnosť a účinnosť takýchto dojednaní bola zabezpečená samotným odkazom na tieto podnikové kolektívne zmluvy, pričom samotný odkaz postačuje na premietnutie tejto právnej úpravy pracovnoprávnych nárokov do vlastného textu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Zamestnanci by sa týchto nárokov mohli následne domáhať aj na základe ustanovení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj po skončení platnosti a účinnosti týchto podnikových kolektívnych zmlúv. Akceptácia takýchto dojednaní, s odkazom z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, prichádza do úvahy len pri normatívnych častiach podnikových kolektívnych zmlúv, keďže preberanie záväzkovo-právnych dojednaní bude spravidla nevykonateľné. Ak zohľadníme chýbajúci normatívny charakter záväzkovo-právnych dojednaní (bez pôsobnosti erga omnes) a účel takýchto dojednaní, v ktorých sa výslovne

¹⁸⁵ Porovnaj – rozsudky Najvyššieho súdu SR s označením sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, sp. zn. 1 Cdo 39/2006, sp. zn. 2 Cdo 165/2005, sp. zn. 4 Cdo 175/2007.

prejavuje individuálna autonómia vôle zmluvných strán podnikových kolektívnych zmlúv (nielen pri formulácii, ale aj neskoršej interpretácii), považujeme prípadné odkazovanie v inej kolektívnej zmluve, ako samostatného právneho úkonu na tieto dojednania zo strany tretích subjektov za neplatné z dôvodu rozpornosti so ZoKV i ZP, resp. samotnej teórie právnych úkonov.

Závazky kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a ani z nich nevyplývajú individuálne práva a povinnosti zamestnancov, sa môžu dojednať na základe splnomocnenia v právnom predpise, alebo bez neho. Pôjde predovšetkým o úpravu otázok súvisiacich s rozvrhovaním týždenného pracovného času, určenie začiatku a konca pracovných zmien, úpravu pracovných podmienok osobitných kategórií zamestnancov, vzájomného vzťahu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie, zabezpečenie materiálnych podmienok činnosti zástupcov zamestnancov), rozsah poskytovania informácií a podmienok prerokovania, spolurozhodovania, či kontrolnej činnosti zo strany odborovej organizácie, otázky podnikovej sociálnej politiky, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Interdisciplinárny presah kolektívnej zmluvy, aj s ohľadom na predmet jej úpravy v podobe pracovných podmienok a podmienok zamestnania vo väzbe na „ekonomický“ prípustný (benefit zamestnávateľa v podobe oprávneného daňového výdavku) obsah dojednania, sa prejavuje aj vo významnej ingerencii daňovo-právnych predpisov. Do konca kalendárneho roka 2014 bolo možné, v súlade so znením §19 ods. 1 zákona o dani z príjmov, uplatniť výdavky, ktorých výšku obmedzujú osobitné predpisy (napr. ZP, zákon o cestovných náhradách, či zákon o sociálnom fonde), do daňových výdavkov len v takto stanovenom limite. Novelou zákona o dani z príjmov (zákon č. 333/2014 Z. z.) sa zaviedla možnosť zahrnúť do daňových výdavkov aj výdavky presahujúce limity, stanovené zákonom o dani z príjmov, ak ich vynaloží zamestnávateľ na zdaniteľný príjem zamestnanca a plní záväzok z kolektívnej zmluvy alebo z pracovnej zmluvy. S účinnosťou od 1. 1. 2015 sa rozšírila možnosť uplatnenia výdavkov nad rámec stanovených limitov v osobitných predpisoch v prípade, ak ide o výdavky zamestnávateľa uhrádzané ako plnenia (nároky) zamestnanca, upravené v týchto osobitných predpisoch, ktoré sú na strane zamestnanca zdaniteľným príjmom podľa §5 ods. 1 a §5 ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov za podmienky, že takéto vyššie nároky vyplývajú z kolektívnej zmluvy, z pracovnej alebo inej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom,

upravené ZP. Nemusi tak ísť len o nároky upravené v ZP, ale napr. aj o nároky upravené v zákone o cestovných náhradách, či zákone o náhrade príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, avšak ich vyššia výška, ako je upravená v danom osobitnom predpise, musí byť dohodnutá v kolektívnej zmluve, pracovnej zmluve a pod.. Zákomom č. 333/2014 Z. z. sa preukázateľne ustanovilo, že daňovým výdavkom zamestnávateľa sú „nadlimitné“ výdavky uhrádzané ako nároky zamestnancov, ak takéto vyššie nároky vyplývajú z kolektívnej, pracovnej alebo inej zmluvy zamestnávateľa a u zamestnanca sú zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti. V tejto súvislosti musíme poukázať aj na rozsudok Najvyššieho súdu SR,¹⁸⁶ v zmysle ktorého dobrovoľné plnenia (cestovné náhrady, poistné na životné a invalidné poistenie zamestnancov, doplatky počas pracovnej neschopnosti a pod.) poskytované zamestnancom nad rámec ich nároku, vzniknutého priamo zo zákona, môžu byť súčasťou dojednaných ďalších zložiek mzdy, vzhľadom na pojmové vymedzenie mzdy podľa §118 ods. 2 ZP.

V súlade s §19 ods. 1 zákona o dani z príjmov, ak výšku výdavku (nákladu) limituje zákon o dani z príjmov, okrem výdavku (nákladu) vynaloženého zamestnávateľom na poskytnutý zdaniteľný peňažný príjem podľa §5 ods. 1 zákona o dani z príjmov a zdaniteľný nepenažný príjem podľa §5 ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov, za podmienok ustanovených osobitným predpisom (napr. ZP, zákon o cestovných náhradách, zákon o náhrade príjmu počas dočasnej práceneschopnosti), alebo jeho zahrnutie v zdaňovacom období upravuje zákon o dani z príjmov v inej výške, ako osobitný predpis, preukázaný výdavok (náklad) možno zahrnúť do daňových výdavkov len v rozsahu a za podmienok ustanovených v zákone o dani z príjmov. Podľa §21 ods. 1 zákona o dani z príjmov daňovými výdavkami následne nie sú výdavky presahujúce limity ustanovené zákonom o dani z príjmov, alebo osobitnými predpismi, okrem výdavkov (nákladov) vynaložených zamestnávateľom na poskytnutý zdaniteľný príjem podľa §5 ods. 1 a §5 ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov za podmienok ustanovených osobitným predpisom a výdavky vynaložené v rozpore so zákonom o dani z príjmov, alebo s osobitnými predpismi.

Daňovo uznateľným výdavkom zamestnávateľa bude napr. aj poistné a príspevky zamestnanca z navýšeného nepenažného plnenia a preddavky na daň podľa §35 zákona o dani z príjmov z tohto navýšeného nepenažného plnenia. Podľa §5 ods. 3 písm. d) zákona

¹⁸⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. Sžf 31/2008.

o dani z príjmov príjmami zo závislej činnosti sú nepeňažné plnenia poskytnuté zamestnancovi zamestnávateľom, ktorý je platiteľom dane; zamestnávateľ toto nepeňažné plnenie, okrem príjmov podľa §5 odseku 1 písm. j) a k) a §5 ods. 3 písmena a) zákona o dani z príjmov, môže navýšiť na sumu, vypočítanú podľa prílohy č. 6 zákona o dani z príjmov, pričom za príjem zo závislej činnosti zamestnanca sa v tomto prípade považuje takto navýšené nepeňažné plnenie. Zamestnávateľ nepeňažné plnenie, čiastočne navýšené o preddavok na daň, navýši o povinné poistné, ktoré je povinný platiť zamestnanec. To znamená, že zamestnávateľ uhradí za zamestnanca povinné odvody a preddavky na daň a zamestnanec dostane poskytnutý benefit „v čistom“, t. j. jeho poskytnutie nebude v zásade negatívne ovplyvňovať čistú mzdu zamestnanca. Zamestnanec pri nepeňažnom príjme nemusí zaplatiť odvody a dane, ktoré mu znižovali jeho čistú mzdu napriek tomu, že dostal nepeňažné plnenie od zamestnávateľa, ako napr. wellness poukážky, pobytové zájazdy, príspevok zamestnávateľa na náklady na bývanie alebo školné pre dieťa. Pri tzv. brutácii nepeňažného príjmu zaplatí odvody a dane za zamestnanca zamestnávateľ. Zamestnávateľ môže zdaniteľnú mzdu zamestnanca počítať aj bez navyšovania nepeňažného príjmu (brutácie) – vtedy postupuje rovnakým spôsobom, ako v prípade peňažného plnenia. V tomto prípade sumy zrazené na poistné do zdravotnej a Sociálnej poisťovne a preddavok na daň platí zamestnanec sám, t. j. dôjde k zníženiu čistej mzdy zamestnanca.

V tomto kontexte prišlo k rozšíreniu možnosti zamestnávateľa rozšíriť si okruh „výdavkov“ považovaných za oprávnené daňové výdavky, prostredníctvom dojednaní platnej a účinnej kolektívnej zmluvy a k precizovaniu nedostatočnej právnej úpravy, čo je z pohľadu pracovnoprávnej ochrany zamestnancov pozitívny krok.

4.1 Prílohy ku kolektívnej zmluve a odkazy v kolektívnej zmluve

Absolútne dominujúcou spornou otázkou pri analyzovaní obsahu kolektívnych zmlúv vo vzťahu k existujúcej právnej úprave sa javí problematika príloh ku kolektívnej zmluve, resp. splnomocňujúcich ustanovení kolektívnej zmluvy o úprave niektorých pracovnoprávnych nárokov vo vnútropodnikových predpisoch zamestnávateľa. Pravidelnou obsahovou súčasťou kolektívnych zmlúv je obsiahnutie úpravy niektorých pracovnoprávnych nárokov zamestnancov, resp. niektorých dohôd sociálnych partnerov, vyplývajúcich z príslušných pracovnoprávnych predpisov v prílohách kolektívnej zmluvy. Sporným sa v tejto súvislosti stávajú otázky, súvisiace s možnosťou zmien týchto príloh, bez zmeny samotnej kolektívnej zmluvy, najmä v súvislosti s procesom kolektívneho

vyjednávania, ďalej s platnosťou a účinnosťou týchto príloh v okamihu neplatnosti samotnej kolektívnej zmluvy i vôbec s možnosťou úpravy pracovných podmienok v prílohách ku kolektívnej zmluve na úkor vlastného textu kolektívnej zmluvy.

Tendencia presúvať právnu úpravu pracovnoprávnych nárokov zamestnancov do príloh ku kolektívnej zmluve, namiesto vlastného textu kolektívnej zmluvy, má dve praktické polohy. Na jednej strane majú často zamestnávateľia záujem sprehľadniť a zjednodušiť úpravu, napr. odmeňovania zamestnancov, a preto sa snažia celý mzdový systém, vrátane vymedzenia komplikovaného systému jednotlivých tarifných stupní pre rôzne pracovné pozície, veľmi podrobne rozpísať do samostatnej prílohy kolektívnej zmluvy, čím sa im otvára priestor aj pre uvádzanie konkrétnych kritérií, prípadne rozpätí poskytovaných mzdových zvýhodnení za prácu. Kolektívna zmluva nadobúda charakter klasickej občianskoprávnej zmluvy, vymedzujúcej zmluvné strany, základné náležitosti spojené s platnosťou a účinnosťou kolektívnej zmluvy, prípadne úpravu vzájomných vzťahov medzi zmluvnými stranami. Prílohy ku kolektívnej zmluve následne v logickej súvislosti upravujú jednotlivé okruhy pracovnoprávnych nárokov zamestnancov. Štruktúra kolektívnej zmluvy často nedovoľuje do vlastného textu kolektívnej zmluvy inkorporovať veľmi podrobne rozpísaný systém odmeňovania zamestnancov, keďže sa následne stáva veľmi neprehľadnou aj vo vzťahu k jej ostatným častiam. Tento systém výstavby kolektívnej zmluvy je typický najmä u zamestnávateľov so zahraničnou kapitálovou účasťou, kde sú pravidelne pracovnoprávne nároky zamestnancov upravované v samostatných právnych predpisoch, podľa ktorých sú následne uzatvárané aj dohody sociálnych partnerov na ich úprave (kolektívne zmluvy, resp. iné dohody).

Druhým, skrytým záujmom, ktorý ovplyvňuje naznačenú tendenciu tvorby kolektívnej zmluvy je problematika vzťahu samotnej kolektívnej zmluvy a jej príloh, t. j. či kolektívna zmluva explicitne deklaruje, že prílohy sú jej neoddeliteľnou súčasťou, resp. takéto ustanovenie vôbec neobsahuje. Načrtnutá dvojkoľajnosť vzťahu sa samozrejme odráža i na spornom prípustnom predmete kolektívneho vyjednávania medzi týmito zmluvnými stranami, t. j. či môže byť predmetom kolektívneho vyjednávania len samotná kolektívna zmluva s prílohami, resp. samostatne, alebo prílohy samostatne nemôžu byť predmetom kolektívneho vyjednávania.

V minulosti obdobný problém nebol taký vypuklý a prílohy ku kolektívnej zmluve boli považované za normálnu súčasť kolektívnej zmluvy a vzťahoval sa na ne rovnaký právny režim, ako na akýkoľvek iný zmluvný záväzok. Prebiehalo o nich klasické kolektívne vyjednávanie, ako o ostatných záväzkoch. Právne predpisy preto ani zámerne neobsahovali legálnu definíciu pojmu „príloha ku kolektívnej zmluve“. Rozdiel medzi prílohami kolektívnej zmluvy a ostatným jej obsahom teda nemal právny charakter, ale spočíval výlučne v systematike usporiadania obsahu kolektívnej zmluvy a v jeho normatívno-technickom vyjadrení. Za prílohy ku kolektívnej zmluve sa označovali v minulosti najmä ucelené dokumenty, upravujúce čiastkové alebo špecifické otázky. Pokiaľ bol súčasťou kolektívnej zmluvy, ako jej príloha, aj vnútropodnikový predpis zamestnávateľa, vzťahoval sa na neho právny režim ZoKV, a to aj pri snahe o jeho zmenu (zákaz jednostrannej zmeny zo strany zamestnávateľa, potreba začatia kolektívneho vyjednávania a pod.).¹⁸⁷

Pozitívny prípad, t. j. pokiaľ kolektívna zmluva vo svojich spravidla záverečných ustanoveniach obsahuje vymedzenie vlastného právneho vzťahu k prílohám kolektívnej zmluvy, nie je právne sporný. Teda, ak kolektívna zmluva jednoznačne deklaruje, že prílohy kolektívnej zmluvy tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy a ich prípadné zmeny, obdobne ako v prípade dodatkov, musia byť vykonané v predpísanej forme (najčastejšie v písomnej) a v určenom čase (napr. v prípade pravidelného zvyšovania tarifných miezd zamestnancov), možno na tento analogicky vzťahnúť ustanovenie §8 ods. 1 ZoKV. Prílohy kolektívnej zmluvy predstavujú integrálnu súčasť kolektívnej zmluvy a ich prípadné zmeny sa musia realizovať v procese kolektívneho vyjednávania (odchylný postup nie je možný),¹⁸⁸ keďže by v opačnom prípade mimo procesu kolektívneho vyjednávania neprišlo k relevantnej zmene kolektívnej zmluvy a akékoľvek dojednanie by bolo považované za neplatné (nemožnosť zmeny iným procesným spôsobom, ako v kolektívnej zmluve).

Negatívny prípad, t. j. kolektívna zmluva neobsahuje textáciu relevantného ustanovenia o neoddeliteľnosti príloh, ako súčastí kolektívnej zmluvy, je už z pohľadu právnych následkov právne sporný, čo je aj z pohľadu záujmu niektorých zamestnávateľov vítaná situácia. Za predpokladu, že kolektívna zmluva obsahuje prílohy, v ktorých možno

¹⁸⁷ Porovnaj – ŠUBRT, B.: *Odbory, zamestnávateľ a právo*. Karviná : Nakladatelství PARIS, 1995. s. 50.

¹⁸⁸ Pozri – podkapitolu 2.1 Podniková kolektívna zmluva.

identifikovať úpravu pracovnoprávnych nárokov zamestnancov a kolektívna zmluva nevymedzuje svoj vlastný vzťah k predmetným prílohám, je riešenie takejto situácie rôzne. Súčasne musíme vnímať, že kolektívna zmluva vo svojich ustanoveniach pravidelne odkazuje v takýchto prílohách na samotné kolektívne zmluvy, keď je úprava pracovnoprávnych nárokov zamestnancov obsiahnutá v takýchto kolektívnych zmluvách (kolektívna zmluva pri úprave konkrétneho nároku odkáže na svoju vlastnú prílohu). Vychádzajúc z určených predpokladov riešenia vyššie popísaného pozitívneho prípadu, by sme mali dospieť k záveru, že v tomto druhom prípade prílohy ku kolektívnej zmluve nepredstavujú integrálnu a neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy, t. j. ich prípadná zmena sa bude správať odchyľne, ako v prvom prípade. Keďže tieto prílohy nepredstavujú súčasť kolektívnej zmluvy, nemožno ich prípadnú zmenu realizovať v procese kolektívneho vyjednávania, a teda sa neuplatní v žiadnom prípade §8 ZoKV. Zvolený postup pri zmenách príloh by mal predstavovať procesný postup zvolený pri dojednaní iných dohôd sociálnych partnerov, ako napr. v prípade §87a ZP (dohoda o konte pracovného času), alebo v dohode o vážnych prevádzkových dôvodoch v zmysle §142 ods. 4 ZP. Pôjde teda o uzatvorenie iných dohôd sociálnych partnerov, odlišných od kolektívnej zmluvy. Z pohľadu formálnych prameňov práva, keďže nepôjde o kolektívnu zmluvu s normatívnym charakterom v časti upravujúcej pracovnoprávne nároky zamestnancov, by potom malo ísť o vnútorné normy zamestnávateľa (vnútro podnikové právne predpisy), ktoré môžu byť prijímané s rôznou formou participácie zástupcov zamestnancov (spolurozhodovanie, prerokovanie) alebo vydané zamestnávateľom bez potreby participácie zástupcov zamestnancov. Analogický prípad pre podporenie právnej argumentácie by mohol predstavovať aj odkaz kolektívnej zmluvy na iné vnútro podnikové právne predpisy, napr. pracovný poriadok alebo aj iné právne predpisy, napr. so silou zákona, na ktoré tiež kolektívna zmluva vo svojich ustanoveniach odkazuje, ale nepredstavujú súčasť kolektívnej zmluvy.

Proti tomuto právnemu výkladu môže stáť iný právny názor, ktorý vychádza zo systematiky kolektívnej zmluvy i jej logickej štruktúry, t. j. nebazíruje na potrebe obsiahnutia jednoznačného ustanovenia o prílohách, ako neoddeliteľnej súčasť kolektívnej zmluvy a napr., ak prílohy obsahujú číslovanie strán zavedené v kolektívnej zmluve, kolektívna zmluva na ne odkazuje a je možné ich z pohľadu procesu, v ktorom boli dojednané (kolektívne vyjednanie) chápať ako súčasť kolektívnej zmluvy. Následne by sa mal aj pri ich zmenách, napriek absencii spomínaného ustanovenia, uplatniť podobný

postup, ako v prvom pozitívnom prípade (pri existencii jednoznačného ustanovenia o neoddeliteľnej súčasti). Môžeme vychádzať i z ustanovení príslušných pracovnoprávných predpisov, ktoré pri záujme o výhodnejšiu úpravu pracovnoprávných nárokov zamestnancov vyžadujú, aby bola výhodnejšia právna úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve.¹⁸⁹ Obdobne, ak by sme aplikovali aj v tomto prípade teóriu právnych úkonov a právny režim OZ, prílohy ako samostatné dokumenty neobstoja, keďže po obsahovej stránke nespĺňajú základné náležitosti právneho úkonu (napr. označenie zmluvných strán).

Pri uvedení si popisovaného právneho problému sa v aplikačnej praxi dokonca ujal postup, ktorý v prípadoch zaradenia príloh do kolektívnej zmluvy, vyžaduje od zmluvných strán, aby pri podpise kolektívnej zmluvy podpísali i každú jednu ďalšiu stranu kolektívnej zmluvy, ktoré sú radené ako jej prílohy, práve z dôvodu precizovania právnej istoty týchto dokumentov, ako integrálnej súčasti kolektívnej zmluvy.

Iný prípad predstavuje právne problematická situácia, keď kolektívna zmluva neobsahuje relevantnú úpravu pracovnoprávných nárokov, ale len odkaz na iný dokument. Typickým príkladom v tejto oblasti je pomerne častá snaha zamestnávateľov obsiahnuť problematiku dojednania odmeňovania zamestnancov vo vnútropodnikovom predpise zamestnávateľa (smernica alebo poriadok o odmeňovaní zamestnancov), pričom kolektívna zmluva obsahuje len odkaz na tento vnútropodnikový predpis a kompetenciu odborovej organizácie tento vnútropodnikový predpis prerokovať (musíme si uvedomiť pravidelne chýbajúce právne povedomie odborových funkcionárov, ktorí často nevedia posúdiť, aké dôsledky má uvedená textácia v kolektívnej zmluve). Právne konformné a unifikované riešenie pri popisovanom probléme neexistuje. Pokiaľ ale budeme vychádzať z vyššie uvedeného výkladu, ktorý považujeme za právne i argumentačne udržateľný, pokiaľ osobitný právny predpis vyžaduje, aby bola úprava nejakého pracovnoprávneho nároku zamestnanca dohodnutá v kolektívnej zmluve, možno považovať za porušenie právneho poriadku, ak zamestnávateľ dohodne túto úpravu v inom dokumente, ako v kolektívnej zmluve, hoci mu sama kolektívna zmluva takúto možnosť dáva. Musíme totiž vychádzať z kogentných ustanovení ZP i ZoKV, ktoré umožňujú odchýlnu dohodu v kolektívnej zmluve, ako je v právnom poriadku, len vo vymedzených prípadoch. Za predpokladu, že

¹⁸⁹ Napr. dojednanie ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu v zmysle §3 ods. 1 písm. b) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

teda zákon neuvádza odchylnú možnosť dojednaní (vrátane možnosti odchyliť sa na základe odkazu v kolektívnej zmluve), musí byť platne dojednaná úprava konkrétneho pracovnoprávneho nároku zamestnanca dojednaná vo vlastnom tele kolektívnej zmluvy. Iný postup by totiž odporoval právnemu poriadku i pracovnoprávnej ochrane zamestnanca, keď možnosť odchýlenia sa v podobe dispozitívneho ustanovenia je konštruovaná len v konkrétnych vybraných prípadoch, s cieľom bezprostrednej ochrany práv zamestnancov. Obdobný právny názor možno nájsť aj v rozhodnutiach štátnych orgánov kontroly.¹⁹⁰

¹⁹⁰ Pozri, napr. rozhodnutie Inšpektorátu práce Trnava, sp. zn. 384/5265/14, keď odmeňovanie zamestnancov bolo dohodnuté v smernici o odmeňovaní zamestnancov (smernica obsahovala napr. podmienky poskytovania variabilnej zložky mzdy, dohodnutie iných mzdových zvýhodnení a pod.) a kolektívna zmluva obsahovala len odkaz na túto smernicu. Inšpektorát v tomto prípade jednoznačne deklaroval porušenie §119 ods. 2 a 3 ZP, pričom dôvodil práve potrebou obsiahnutia relevantnej právnej úpravy odmeňovania v kolektívnej zmluve, s odkazom na spomínané ustanovenia Zákonníka práce, ktoré jednoznačne uvádzajú, že *“mzdové podmienky zamestnancov zamestnávateľ dohodne s príslušným odborovým orgánom v kolektívnej zmluve, alebo so zamestnancom v pracovnej zmluve.”* V pracovnej zmluve zamestnancov bola uvedená iba výška *“tarifnej mzdy”*, pričom ostatné zložky mzdy boli upravené v smerniciach, pričom za mzdové podmienky zamestnanca v zmysle §119 ods. 3 ZP musíme pokladať najmä *“formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.”*

Záver

Predvídať vývoj kolektívneho pracovného práva, resp. relevantnej pracovnoprávnej úpravy kolektívnej zmluvy, je s ohľadom na výrazný politický vplyv na oblasť pracovnoprávnych vzťahov veľmi problematické. Ak by sme vychádzali z politických deklarácií jednotlivých politických strán, tvoriacich vládnú koalíciu, v najbližšom štvorročnom období bude zachovaný, s výnimkou pracovnoprávneho inštitútu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, súčasný status quo. Napriek existujúcim potrebám aplikačnej praxe a právnym nejasnostiam nepríde k žiaducej novelizácii ZP a ani ZoKV, keďže obaja sociálni partneri, reprezentovaní pravicovo i ľavicovo orientovanými politickými stranami, sa obávajú otvorenia „oboch“ právnych predpisov. Keďže popri nevyhnutných zmenách, vynútených výsledkami právnej praxe, by sa súčasťou novelizácie stali aj oblasti, ktoré nemajú v záujme meniť. Z tohto dôvodu nemožno do budúca ani očakávať zásadné novelizácie príslušných pracovnoprávnych predpisov, v zmysle načrtnutých právnych problémov, ku ktorým je právny výklad obsiahnutý vo vedeckej monografii.

Bez ohľadu na vyššie uvádzanú skutočnosť bude nevyhnutné sa do budúca zaoberať kľúčovými vplyvmi na oblasť kolektívneho pracovného práva, a tým aj na samotný inštitút kolektívnej zmluvy, najmä kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, z ktorých možno zvýrazniť predovšetkým zvyšujúcu sa neprehľadnosť sociálnych partnerov, oprávnených uzatvárať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, so sekundárnym vplyvom na zastúpenie v Hospodárskej a sociálnej rade SR a následným rozširovaním záväznosti takýchto kolektívnych zmlúv.

Popri množstve sporných právnych otázok, ktoré boli pretraktované v samotnom texte vedeckej monografie, aj s vlastným právnym výkladom autora, ktoré by dokázala do značnej miery vyriešiť novelizácia príslušných pracovnoprávnych predpisov s cieľom ich precizovania, však za najakútnejší problém pravdepodobne možno pokladať existujúci stav v oblasti kolektívneho vyjednávania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, s následným rozširovaním ich záväznosti. V tejto oblasti by si ZoKV zaslúžil zásadnú prestavbu systému kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, s následným upresnením aj charakteru a obsahu formálnych výsledkov rokovaní (kolektívneho vyjednávania) medzi sociálnymi partnermi.

V obsahu vedeckej monografie popisovaný proces rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa poukázal na skutočnosť, že ZoKV, a ani žiadny iný procesnoprávny predpis, nerieši otázku oprávnenosti uzatvárania takýchto kolektívnych zmlúv zo strany jednotlivých zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov, predovšetkým vo väzbe na ich samotnú reprezentatívnosť v rámci daného hospodárskeho odvetvia vymedzeného kódom SK NACE.

V nadväznosti na uvedené problémy máme preto za preukázané, že nie je možné akoukoľvek ZoKV dosiahnuť potrebné zmeny, bez novelizácie samotného procesu uzatvárania týchto kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. V aktuálnych diskusiách sa vyskytujú rôzne návrhy na zmeny, my si dovoľíme nižšie predstaviť vlastný model, vychádzajúci z podmienok aplikačnej praxe. Návrh primárne smeruje k významnejšiemu posilneniu procesu uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pričom proces rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, v súlade s jeho účelom, vnímame len ako sekundárny, zabezpečujúci vyrovnávanie regionálnych rozdielov na trhu práce a spravodlivú konkurenčnú súťaž.

Základné princípy navrhovaného modelu

- 1. Určenie reprezentatívnych zamestnávateľských zväzov príslušných pre uzatváranie KZVS*
- 2. Vymedzenie hospodárskeho odvetvia, v rámci ktorého budú môcť reprezentatívne zamestnávateľské zväzy uzatvoriť KZVS*
- 3. Určenie reprezentatívnych odborových zväzov príslušných pre uzatvorenie KZVS v danom hospodárskom odvetví*
- 4. Nastavenie podmienok extenzie KZVS na podniky, ktoré nie sú pokryté žiadnou KZVS*

Určenie reprezentatívnych zamestnávateľských zväzov príslušných pre uzatváranie KZVS

Základom nového systému kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni by bolo určenie jediného reprezentatívneho partnera, ktorý by bol oprávnený na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Reprezentatívnosť zamestnávateľského zväzu by sa posudzovala v rámci zvoleného kódu SK NACE, pre ktorý by sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvárala. Predpokladom pre to je vymedzenie kódu SK NACE na úrovni skupiny alebo divízie, v rámci ktorého by sa posudzovala reprezentatívnosť

zamestnávateľského zväzu. Prikloniť sa možno skôr k úrovni skupiny (trojmiestny kód), s ohľadom na vysokú rozmanitosť skupín v rámci jednej divízie, pričom aj v praxi už dnes ide v rámci jednej divízie o niekoľko rôznych zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov (napr. divízia 49 – Pozemná doprava a doprava potrubím zahŕňa nielen verejnú cestnú, leteckú a napr. železničnú dopravu, ale aj dopravu potrubím – ropa, zemný plyn a podobne, pričom formálne v jednotlivých skupinách pôsobia rôzne odborové a zamestnávateľské zväzy – v danom prípade Odborový zväz KOVO, Integrovaný odborový zväz, Energeticko-Chemický odborový zväz a nekonkurujú si v jednotlivých skupinách, ale v samotnej divízii).¹⁹¹

Posudzovanie reprezentatívnosti sociálnych partnerov (zamestnávateľských zväzov a odborových zväzov), t. j. ingerencia nositeľa verejnej moci do procesu kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni by sa odvíjala od základnej odlišnosti kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy, kde kolektívne vyjednanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a následný proces rozširovania záväznosti sú charakteristické prvkom všeobecného verejného záujmu, a preto aj sekundárne obmedzenie práva na kolektívne vyjednanie pri nereprezentatívnych sociálnych partnerov, ktorí by už nemohli uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, sa odvíja od snahy a aj nevyhnutnosti štátneho zásahu do regulácie pracovných podmienok na tejto „vyššej“ úrovni. Ako sekundárny argument v uvedenej súvislosti možno uviesť aj existujúcu povinnosť zmluvných strán dať kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na uloženie v zmysle §9 ZoKV na MPSVaR SR. Tým sa aj z pohľadu účelu ZoKV plní záujem štátu na oboznámení sa s dohodnutými pracovnými podmienkami v hospodárskom odvetví vymedzenom kódom SK NACE, pri zohľadnení povahy kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (jej normatívnej časti), ktorá má charakter všeobecne záväzného právneho predpisu. V tejto súvislosti by zavedenie formalizovaného procesu posudzovania reprezentatívnosti sociálnych partnerov bolo vnímané ako primerané dosahovanému účelu s odpovedajúcimi prostriedkami.

¹⁹¹ Rovnaký problém môže byť aj v iných divíziách, či skupinách a je to spôsobené intenzitou výkonov/práce/zájmu v danej oblasti. Riešením by bolo, aj ak by napr. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vopred definovalo odvetvia, v ktorých príde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa bude na základe „záujmu“ reprezentatívnych zoskupení.

V rámci konkrétneho kódu SK NACE by bol určený najreprezentatívnejší zamestnávateľský zväz na základe zvolených kritérií. Výber kritérií je otázkou širšej odbornej diskusie, pričom možno uprednostniť najmä kritériá spočívajúce v podiele zamestnávateľského zväzu na hrubom domácom produkte štátu, diferencovanom podľa vybraného kódu SK NACE, medzinárodnej afiliácie, počtu členských organizácií pôsobiacich vo zvolenom kóde SK NACE a pod.. V rámci predmetného procesu posudzovania reprezentatívnosti by mal následne zamestnávateľský zväz povinnosť preukázať zoznam svojich členských organizácií, na ktoré by sa následne aj vzťahovala uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Zoznam zamestnávateľov v zmysle §4 ods. 1 písm. b) ZoKV by zostal zachovaný, ale jeho tvorba by už nebola predmetom dohody zmluvných strán, ale bol by automaticky generovaný z podnikov preukázaných zamestnávateľským zväzom v procese posudzovania reprezentatívnosti.

Reprezentatívnosť zamestnávateľských zväzov, podľa podielu na HDP, by sa dala zistiť napr. nasledovne:

- mať k dispozícii zoznam podnikov daného odvetvia alebo zväzu;
- k nim prostredníctvom registra účtovných závierok zistiť objem tržieb za daný rok;
- vypočítať podiel tržieb na HDP za daný kalendárny rok;
- do úvahy pripadá tiež kombinácia výpočtu prostredníctvom váženého priemeru podielu tržieb na HDP a počtu zamestnancov v danom zväze alebo odvetví na celkovej zamestnanosti.

Proces posudzovania reprezentatívnosti zamestnávateľských zväzov by bol založený na tripartitnom princípe (vznik príslušnej komisie na MPSVaR SR – zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľských zväzov, Štatistický úrad SR, MPSVaR SR), pričom rozhodnutie príslušnej komisie by bolo záväzné s možnosťou odvolať sa na ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako druhostupňový správny orgán. V podstate by sa zriadila Stála komisia pre kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktorá by posudzovala potrebnú reprezentatívnosť zamestnávateľských zväzov, tak i neskôr proces rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Posudzovanie reprezentatívnosti zamestnávateľských zväzov a aj odborových zväzov, by sa uskutočňovalo periodicky s platnosťou pre určité obdobie, napr. 4 roky. Posudzovanie reprezentatívnosti by sa odvíjalo od určenia váhy vymedzených kritérií (napr. nižšiu váhu

by malo kritérium počtu zamestnancov pokrytých príslušným zamestnávateľským zväzom, ako napr. celkový podiel podnikov, ktoré sú členmi príslušného zamestnávateľského zväzu, z pohľadu tvorby národného hrubého domáceho produktu).

Zamestnávateľské zväzy by do procesu posudzovania vstupovali dobrovoľne na základe žiadosti z toho dôvodu, že pokiaľ by sa neprihlásili, mohlo by sa stať, že by sa prihlásil pre daný kód SK NACE iný zamestnávateľský zväz, ktorý je síce v danom kóde SK NACE menej reprezentatívny, ale keďže sa neprihlásil nikto iný, alebo reprezentatívnejší zamestnávateľský zväz, bol by tento zamestnávateľský zväz určený v zmysle kritérií za oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Aj keď by teda existoval reprezentatívnejší zástupca zamestnávateľov, neprihlásenie sa do procesu posudzovania reprezentatívnosti, by v podstate spôsobilo to, že by sa na neho neprihliadalo. Na jeho členov by mohla byť následne aj rozšírená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, pretože tento zamestnávateľský zväz by už nemohol uzatvoriť žiadnu inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a členstvo v zamestnávateľskom zväze netvorí pri zhodnosti kódu SK NACE podmienku nerozšírenia záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na tohto zamestnávateľa.

Pokiaľ by sa do procesu posudzovania reprezentatívnosti prihlásili viaceré zamestnávateľské zväzy, Komisia by na základe zvolených kritérií rozhodla o tom, ktorý z nich je reprezentatívnejší. Prípadná pripomienka, s ohľadom na neprihlásenie sa štandardných zamestnávateľských zväzov a možné „vít'azstvo“ neštandardných zamestnávateľských zväzov, v procese určovania reprezentatívnosti by sa odvíjala od prirodzeného záujmu zamestnávateľských zväzov byť určený ako reprezentatívny zväz, inak by sa mohlo stať, že na ich členov bude rozšírená iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Vymedzenie hospodárskeho odvetvia, v rámci ktorého budú môcť reprezentatívne zamestnávateľské zväzy uzatvoriť KZVS

Určenie hospodárskeho odvetvia by sa odvíjalo ako v súčasnosti - od jeho vymedzenia podľa kódu SK NACE, pričom sa predpokladá sprísnenie preverovania opodstatnenosti používania kódu SK NACE v rámci daného hospodárskeho odvetvia, podľa prevažujúcej ekonomickej činnosti spoločnosti. Predpokladá sa novela zákona o štatistike, kde by sa zaviedol proces pravidelného prehodnocovania kódu SK NACE s prísnejšími postihmi pre

spoločnosti, resp. by sa zaviedla povinnosť jeho prehodnotenia pri preukazovaní zoznamu členov v rámci posudzovania reprezentatívnosti zamestnávateľského zväzu.

Určenie reprezentatívnych odborových zväzov príslušných pre uzatvorenie KZVS v danom hospodárskom odvetví

Reprezentatívny odborový zväz by sa určoval preukázaním pôsobenia u zamestnávateľov prostredníctvom základnej odborovej organizácie v rámci kódu SK NACE, na ktorý sa ide kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvoriť, resp. v ktorom chce byť tento odborový zväz posúdený ako reprezentatívny sociálny partner na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. S ohľadom na ochranu osobných údajov členstva v odboroch by sa reprezentatívnosť posudzovala zápočtom všetkých zamestnancov takéhoto zamestnávateľa vykázaných podľa Štatistického úradu SR v rámci vybraného kódu SK NACE a reprezentatívny odborový zväz by sa určil na základe najväčšieho počtu zastupovaných zamestnancov. Reprezentatívnosť odborových zväzov by posudzovala spomínaná Stála komisia pre odvetvové kolektívne vyjednávanie.

V rámci nového systému by bolo potrebné sa zaoberať aj riešením vzniku tzv. žltých odborových zväzov, pričom vychádzame z myšlienky, že základný rozdiel medzi štandardnými odborovými zväzmi a žltými odborovými zväzmi je v samotnej členskej základni. Súčasne sa snažíme predísť situácii, kde by si napr. určený reprezentatívny zamestnávateľský zväz vytvoril vlastný odborový zväz a s ním uzatvoril kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa s minimálnymi nárokmi nad rámec ZP, čím by úplne eliminoval z kolektívneho vyjednávania tradičné odborové zväzy. Predmetná situácia by sa preto dala riešiť s odkazom na spomínanú členskú základňu tak, že by sa pri začatí pôsobenia u zamestnávateľa musela základná odborová organizácia preukázať minimálne tromi členmi, ktorí sú súčasne aj zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého chce základná odborová organizácia v zmysle §230 ZP pôsobiť. Takýmto spôsobom by sa dala obmedziť aj možnosť žltých odborov s jednou základnou odborovou organizáciou vyhlásiť sa za príslušný odborový orgán u všetkých zamestnávateľov vo všetkých kódoch SK NACE bez reálnej členskej základne. Týmto spôsobom by vlastne prišlo k dnešnej absencii vzájomného previazania kolektívneho vyjednávania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikovej kolektívnej zmluvy prostredníctvom oprávnených subjektov, pretože žltý odborový zväz spravidla nemá vytvorenú organizačnú štruktúru v rámci jednotlivých podnikov a uzatvára kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa len formálne prostredníctvom

vlastnej centrály. V takomto prípade by nemohol byť vôbec zapojený do procesu posudzovania reprezentatívnosti, lebo by nedokázal započítať zamestnancov daného zamestnávateľa, keďže by u nich nepôsobila jeho organizačná jednotka reprezentujúca zamestnancov vybranej spoločnosti. V zásade by sme znemožnili pôsobiť žltému odborovému zväzu na odvetvovej úrovni, čím by stratil žltý zamestnávateľský zväz zmluvného partnera v podobe žltého odborového zväzu.

Pokiaľ by v podniku pôsobili viaceré základné organizácie rôznych odborových zväzov, riešenie plurality by sa spravovalo §3a ZoKV. Tento princíp by sa následne uplatnil aj v okamihu, keď by si žltý odborový zväz vytvoril základnú odborovú organizáciu u zamestnávateľov s 3 členmi (vedúce postavenie zamestnancov), prostredníctvom vhodnej odborovej politiky by sa objasnil význam a charakter takejto základnej odborovej organizácie zo strany štandardnej základnej odborovej organizácie.¹⁹²

Pochopiteľne rovnako, ako v prípade určenia reprezentatívneho sociálneho partnera na strane zamestnávateľov, pokiaľ by takýto reprezentatívny odborový zväz nemal záujem uzatvoriť žiadnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v kóde SK NACE, v ktorom je určený ako oprávnený, žiadna iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa by nemohla byť uzatvorená. Neuzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa by neznamenal, že ak by zamestnávatelia mali záujme viesť sociálny dialóg, mohli by ho uskutočniť prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy.

Nastavenie podmienok rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa
Z pohľadu nového systému by sa rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa stalo sekundárnym nástrojom zabezpečenia rovnakej hospodárskej súťaže a odpovedajúcich pracovných podmienok v celom hospodárskom odvetví, vymedzených označením kódom SK NACE. Keďže by nový systém uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa predpokladal a dovoľoval uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len s reprezentatívnym zamestnávateľským zväzom, z tohto faktu by sa odvíjala i celková reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá by bola v porovnaní so súčasným stavom, výrazne vyššia. Rozširovanie záväznosti by bolo možné následne napr.

¹⁹² Takýto problém majú aj zamestnávateľské zväzy – obmedzenie môže zaviesť „reprezentatívnosť“ t. j. uznanie (len) reprezentatívneho sociálneho partnera ako spôsobilého pre právny akt rozširovania KZ.

formou automatického rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pokiaľ by kolektívna zmluva vyššieho stupňa pokrývala napr. najmenej 50% všetkých zamestnancov u zamestnávateľov určených podľa kódu SK NACE, pre ktorý bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

Zoznam použitej literatúry

- BALDACCHINO, G.: *Trade unions in Malta*. Brussels : ETUI, 2009. 49 s. ISBN 978-2-87452-156-0.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : ELITA, 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2013. 600 s. ISBN 978-80-8939-397-8.
- BĚLINA, M. a kol.: *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2004. 475 s. ISBN 80-7179-853-3.
- BĚLINA, M. a kol.: *Zákoník práce*. Praha : C. H. Beck, 2008. 1063 s. ISBN 978-80-7179-607-7.
- BERNSTEIN, E.: Der Strike als politisches Kampfmittel. In: *Die Neue Zeit*. 1893, roč. 12, č. 1, s. 685-698.
- BSIRSKE, F.: *Differenzierungsklauseln stützen die Koalitionsfreiheit und die Tarifautonomie*. [online]. [2016-07-24]. Dostupné na: <http://schriftenreihe.u-di.de/schriftenreihe/ausgabe_1/files/assets/common/downloads/Schriftenreihe%20Ausgabe%201.pdf>.
- BUKOVJAN, P.: *Výkladové stanoviská. AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 216 s. ISBN 978-80-7478-825-3.
- BULLA, M.: *Medzinárodné právo súkromné Európskej únie optikou pracovného práva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2015. 240 s. ISBN 978-80-89149-45-2.
- CSIZMADIA, A.: Sozialpolitische Tendenzen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in Ungarn. In: CSIZMADIA, A. – KOVÁCS, K. (eds.) *Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848-1944)*. Budapest : Akadémiai Kiadó, 1970. 460 s.
- ČAMBALÍKOVÁ, M.: Social partnership and work: Changes and challenges. In: ŠVEC, M. – BULLA, M. (eds.) *Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 21-30. ISBN 978-80-89149-50-6.
- DRGONEC, J.: *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. Bratislava : Heuréka, 2012. 1620 s. ISBN 978-80-8912-273-8.
- DEMKO, P. a kol.: *Účasť vládnych orgánov na tripartite*. Bratislava : Výskumný ústav práce a sociálnych vecí, 1991. 25 s. ISBN 80-7138-002-4.

- DUNNING, H.: *Vyjednávání a sepisování kolektivních smluv*. Praha : PRESSART, 1987. 28 s. ISBN 92-2-203904-1.
- FICKOVÁ, B. J.: *Přehled a hodnocení kolektivního pracovního práva v osmi zemích střední Evropy*. Washington : Free Trade Union Institute, 1997. 84 s.
- FILO, J. a kol.: *Československé pracovní právo*. Bratislava : Obzor, 1981. 624 s.
- FRANZEN, M.: Das Ende der Tarifeinheit und die Folgen. In: *Recht der Arbeit*. ISSN 0342-1945, 2008, roč. 61, č. 5, s. 193-205.
- GALVAS, M.: K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce. In: HRABCOVÁ, D. (ed.) *Pracovní právo 2007: Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference na téma kolektivní pracovní právo*. Brno : Masarykova univerzita, 2007. s. 26-35. ISBN 978-80-210-4513-2.
- GALVAS, M.: Právní rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2008. 224 s. ISBN 978-80-7239-233-9.
- GALVAS, M.: Kolektivní smlouvy. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2004. 752 s. ISBN 978-80-2105-852-1.
- GLADSTONE, A.: *Kolektivní vyjednávání a sociální partnerství v tržní ekonomice. Záznam přednášky*. Praha : Inventa, 1991. 26 s.
- GÜNTHER, M.: *Handbuch der Entgeltumwandlung*. Reutlingen : Achalm-Wissenschaftsverlag, 2012. 451 s. ISBN 978-3-942-54410-8.
- HENNSLER, M. – BRAUN, A.: *Arbeitsrecht in Europa*. 3. Aufl. Köln : Dr. Otto Schmidt Verlag, 2011. 2000 s. ISBN 978-3-504-42681-1.
- HOON, K. – PARK, J.: Rebuilding the Employee Representation System: Necessity and Basic Direction. In: CHANG, J. (ed.) *Labor Issues in Korea 2011*. Seoul : Korea Labor Institute, 2012. s. 112-121.
- HORECKÝ, J.: Omezení zastoupení v přístupu k právu na informace a projednání. In: *Sborník konference: Mezinárodní vědecká konference oblasti práva – Právní ROZPRAVY 2013*. 3. vydání. Hradec Králové : MAGNANIMITAS, 2013. s. 295-301. ISBN 978-80-905243-5-4.
- HORECKÝ, J.: Diferenční klauzule. In: ČIČKANOVÁ, D. (ed.) *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Bratislavské právnické fórum 2013*. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2013. s. 1475-1484. ISBN 978-80-7160-365-8.

- HRUŠKA, V.: *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha : GRADA, 2007. 284 s. ISBN 978-80-247-1987-0.
- KAHN, F.: *Festschrift fuer Rheinstein (Slávnostný spis pre Rheinstein)*. Rheinstein : Moll, 1984. 250 s.
- KRONKE, H.: *Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt*. Baden : Nomos Verlag, 1990. 310 s.
- LACLAVÍKOVÁ, M.: Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: *Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia*. Kraków : Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013. s. 80-90. ISBN 978-83-7490-587-9.
- LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné. Všeobecná časť. Rodinné právo. Vecné práva. Dedičské právo*. Bratislava : Iura edition, 2006. 610 s. ISBN 80-8078-084-6.
- LAZAR, J. a kol.: *Občianske právo hmotné 2. Závazkové právo. Právo duševného vlastníctva*. Bratislava : Iura edition, 2010. 580 s. ISBN 80-8078-084-6.
- MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D.: *Zákon o kolektivnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. 210 s. ISBN 978-80-8168-300-8.
- MIELKE, S. – RUTTERS, P. – TUDYKA, K. P.: *Gewerkschaftsorganisation und Vertretungsstrukturen – Die Gewerkschaften in den 12 EG-Ländern*. Berlin : Däubler-Lechner, 1991. 232 s.
- OLŠOVSKÁ, A.: *Kolektivne pracovné právo*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 376 s. ISBN 978-80-89149-37-7.
- POLÁK, F.: *Dělnické právo československé*. Praha : Nakladatelství Rudolfa Rejmana, 1931. 465 s.
- PROCHÁZKA, R. – KÁČER, M.: *Teória práva*. Bratislava : C. H. Beck, 2013. 294 s. ISBN 978-80-89603-14-5.
- RUDKOWSKI, L.: Tarifpluralität und ihre Auflösung im spanischem Arbeitsrecht zugleich eine Einführung in das spanische Tarifrecht. In: *Recht der Arbeit*. ISSN 0342-1945, 2010, roč. 63, č. 5, s. 287-290.
- STRÁNSKÝ, J. – SAMEK, V. – HORECKÝ, J.: *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha : SONDY, 2014. 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.
- SVOBODA, J. a kol.: *Občiansky zákonník. Komentár a súvisiace predpisy*. 5. vydanie. Bratislava : Eurounion, 2005. 1345 s. ISBN 80-8898-464-5.
- ŠUBRT, B.: *Kolektivne vyjednávanie a kolektivne zmluvy*. Bratislava : Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991. 128 s. ISBN 80-7094-124-3.

- ŠUBRT, B.: *Odbory, zamestnavatelia a právo*. Karviná : Nakladatelství PARIS, 1995. 285 s.
- ŠVEC, M. – VALENTOVÁ, T.: *Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 176 s. ISBN 978-80-8168-493-7.
- ŠVEC, M.: *Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká*. Bratislava : VEDA, 2012. 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7.
- ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: Extenzia kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. In: *Justičná revue: časopis pre právnu prax*. ISSN 1335-6461, 2013, roč. 65, č. 5, s. 613-633.
- THURZOVÁ, M.: *Pracovnoprávne vzťahy v miestnej samospráve*. Bratislava : Raabe, 2007. 100 s. ISBN 978-80-89182-21.
- TKÁČ, V.: *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice : Press Print, 2004. 354 s. ISBN 80-89084-13-3.
- TOMAN, J.: *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 392 s. ISBN 978-80-89149-42-1.
- TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S.: *Zákon o kolektívnom vyjednávaní: praktický komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2016. 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
- TOMEŠ, I. – TKÁČ, V.: *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy*. Praha : Prospektum, 1993. 280 s. ISBN 80-85431-66-1.
- TROSTER, P. – KNEBL, P.: *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Praha : Wolters Kluwer, 2014. 152 s. ISBN 978-80-7478-644-0.
- VLADÁROVÁ, M.: *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Trenčín : Odborárske spektrum, 1993. 134 s. ISBN 80-88691-05-2.
- VLADÁROVÁ, M.: *Tripartizmus ako forma sociálneho dialógu na Slovensku*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 1995. 62 s.
- VLADÁROVÁ, M.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. In: *PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa*. ISSN 1335-1508, 1996, roč. 1, č. 5, s. 6-34.
- VLADÁROVÁ, M.: *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : EPOS, 1995. 305 s. ISBN 80-88810-56-6.
- ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. – DOLOBÁČ, M.: *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. 340 s. ISBN 978-80-8168-280-3.
- WICHERT, J.: *Tarifvertrag*. [online]. [2016-07-20]. Dostupné na: <<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/tarifvertrag.html?referenceKeywordName=Spezialit%C3%A4tsprinzip>>.

Judikatúra a ostatné dokumenty, právne predpisy

Prednáška prof. Joachima Weyanda na tému Právne postavenie, kompetencie a tvorivá sila odborov v európskych štátoch – náčrt komparácie právnych systémov. Interný materiál KOZ SR, 20 s.

Rokovanie o kolektívnej zmluve. Ženeva : Medzinárodná organizácia práce, 1986. 152 s. ISBN 80-7094-294-0.

Koncepcia kolektívneho vyjednávania. Interný materiál pre členov Pracovnej skupiny k návrhu Koncepcie kolektívneho vyjednávania pre rokovanie dňa 15. 8. 1997).

Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper. [online]. [2016-07-10]. Dostupné na:

<https://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCQQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fef_files%2Fpubdocs%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=fRROVeOUnIKusQGS84DQDw&usq=AFQjCNHXspl5R4IpFv3DQjGwqSz4wumuVA&bvm=bv.92885102,d.bGg>.

Interná štúdia Odborového zväzu KOVO na základe poskytnutých informácií partnerských organizácií v rámci IndustriALL Europe a IndustriALL Global.

Stanovisko MPSVaR SR, Sekcia legislatívy zo dňa 14. 5. 2015 k návrhu skupiny poslancov Národnej rady Slovenskej republiky na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade § 7 ods. 1, 2 a 11 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1 a s čl. 13 ods. 2 a 4 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 20 ods. 1 a čl. 35 ods. 1, s čl. 46 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Giving globalization a human face. Geneva : International Labour Office, 2012. 110 s.

Dôvodová správa k zákonu č. 564/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní.

Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 501/2011 z 3. októbra 2012.

Rozsudky Najvyššieho súdu SR s označením sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, sp. zn. 1 Cdo 39/2006, sp. zn. 2 Cdo 165/2005, sp. zn. 4 Cdo 175/2007.

Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013.

Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 8Sžo/34/2014 ako rozhodnutie odvolacieho orgánu v spore sp. zn. 5S/12/2013.

Rozsudok Najvyššieho súdu SR z 21. februára 1997, sp. zn. 3Cdo 146/96

Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 460/2013.
Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 199/2003 Sb.
Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008.
Nález Ústavného súdu SR zo dňa 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.
BAG, Urteil vom 15. 4. 2015 – 4 AZR 796/13 (lexetius.com/2015, 2535).
Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1 Cdo 103/03.
Rozsudok Okresného súdu Piešťany sp. zn. 5 C/236/2010.
Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 103/2013.
Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. Sžf 31/2008.
Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4 Cdo 82/1994
Rozhodnutie Inšpektorátu práce Trnava, sp. zn. 384/5265/14
Zákon č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek a ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti
Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde
Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení
Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a iné.
Výnos ministra uverejnený v Zbierke zákonov SR pod číslom 244/2014 Z.z., 245/2014 Z.z. alebo 217/2015 Z.z.).
Charta základných práv Európskej únie
Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach
Všeobecná deklarácia ľudských práv
Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zavádza štatistická klasifikácia ekonomických činností NACE Revision 2 a ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie Rady (EHS) č. 3037/90 a niektoré nariadenia ES o osobitných oblastiach štatistiky (Ú.v. EÚ L 393, 30.12.2006) v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 259/2008 z 11. marca 2008 (Ú.v. EÚ L 97, 9.4.2008).

Kolektívna zmluva

Autor: JUDr. Marek Švec, PhD.

Recenzenti: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.
JUDr. Simona Schuszteková, PhD., JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, Bratislava 2016

Návrh obálky: Bc. Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2016

Rozsah publikácie: 11,5 AH

Vychádza v náklade 300 ks.

Právne výklady a stanoviská obsiahnuté v texte publikácie sú subjektívnym názorom autora, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V

Toto dielo ani žiadnu jeho časť nemožno reprodukovať bez súhlasu Friedrich Ebert Stiftung, e.V

ISBN 978-80-89149-51-3