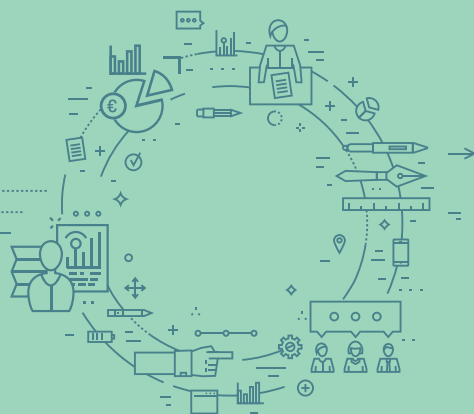


Predkladané druhé vydanie publikácie o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch vychádza po štyroch rokoch od vydania svojho prvého dielu, pričom aj na základe pripomienok a požiadaviek zamestnancov, zamestnávateľov či zástupcov zamestnancov, sa vo vyššej miere venuje národnej právnej úprave a aplikačným problémom jej uplatňovania v porovnaní s prvým dielom.

Vedecká monografia podobne ako samotná prax preto v porovnaní so stavom pred štyrmi rokmi prináša zásadný prínos a nové poznatky najmä z oblasti kolektívneho vyjednávania na podnikovej alebo nadpodnikovej úrovni vrátane nového modelu rozširovania záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ďalšie praktické skúsenosti s riešením kolektívnych sporov prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa alebo rozhodcu, resp. uplatnenia práva na štrajk, či nové poznatky z oblasti ochrany práv zástupcov zamestnancov napr. pred skončením pracovného pomeru či samotných pracovnoprávných nárokov súvisiacich s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov.



ISBN 978-80-89149-54-4



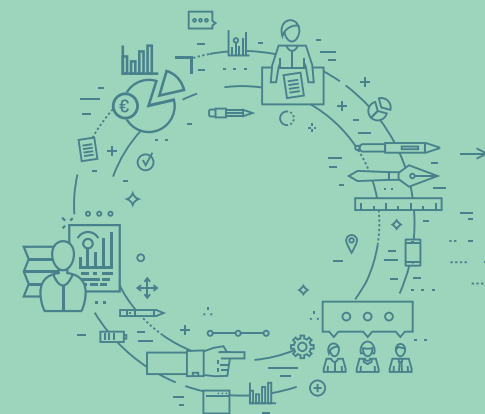
ANDREA OLŠOVSKÁ KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO S PRAKTICKÝMI PRÍPADMI

KOLEKTÍVNE

PRACOVNÉ PRÁVO

S PRAKTICKÝMI PRÍPADMI

ANDREA OLŠOVSKÁ



 LABOUR LAW ASSOCIATION
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

 FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Andrea Olšovská a kolektív

**KOLEKTÍVNE
PRACOVNÉ PRÁVO
s praktickými príkladmi**

Bratislava 2017

Autorský kolektív

doc. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Recenzenti

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

JUDr. Jana Žulová, PhD.

JUDr. Marcel Dolobáč, 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 autorského kolektívu, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V., alebo Labour Law Association/Asociácia pracovného práva.

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

Vydavateľ: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike; Bratislava 2017

Návrh obálky: Mgr. Jakub Filo

Rok a miesto vydania: Bratislava, 2017

Rozsah publikácie: 24 AH

ISBN 978–80–89149–54–4 (tlačený - viazaný/tvrdá väzba)

ISBN 978–80–89149–55–1 (e - dokument online - PDF)

Obsah

Úvod	... 6
I. Základné teoretické východiská kolektívneho pracovného práva	... 9
1.1 Význam a pojem kolektívneho pracovného práva	... 9
1.2 Obsah a systém kolektívneho pracovného práva	... 15
1.3 Pramene kolektívneho pracovného práva	... 18
II. Subjekty kolektívneho pracovného práva	... 38
2.1 Sloboda združovania a koaličná sloboda, subjekty kolektívneho pracovného práva	... 38
2.2 Odborové organizácie a odborové zväzy	... 44
2.2.1 Vznik a právna subjektivita odborových organizácií	... 45
2.2.2 Výkon odborovej funkcie, členstvo v odboroch, odborový orgán	... 49
2.2.3 Odborová príslušnosť a jej ochrana ako osobitnej kategórie osobného údaju	... 54
2.2.3.1 Vnútorný systém ochrany osobných údajov v odborovej organizácii a bezpečnostné opatrenia	... 60
2.2.3.2 Ochrana osobných údajov a zrážanie členských príspevkov	... 63
2.2.4 Uvoľňovanie odborových funkcionárov, ich činnosť a materiálne zabezpečenie	... 65
2.2.5 Osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru - porovnanie medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov	... 79
2.2.6 Kompetencie odborovej organizácie	... 82
2.3 Zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník	... 94
2.3.1 Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník – vymedzenie pojmu	... 94
2.3.2 Vznik zamestnaneckej rady a voľba členov zamestnaneckej rady	... 96
2.3.3 Volebné (funkčné) obdobie zamestnaneckej rady, ustanovenie zamestnaneckej rady a fungovanie zamestnaneckej rady	... 111
2.3.4 Kompetencie zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) a vzťah k iným zástupcom zamestnancov	... 113

2.3.5	Zánik zamestnaneckej rady a skončenie funkcie zamestnaneckého dôverníka	... 115
2.3.6	Uvoľňovanie členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka	... 118
2.4	Zastupovanie zamestnancov v obchodných spoločnostiach	... 122
2.4.1	Voľba zástupcov zamestnancov do dozornej rady	... 122
2.5	Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci	... 124
III.	Kolektívne vyjednávanie v praxi	... 130
3.1	Kolektívna zmluva a jej normatívnosť, obsah kolektívnych zmlúv	... 139
3.2	Druhy kolektívnych zmlúv, platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv, existencia viacerých kolektívnych zmlúv	... 150
3.3	Pôsobnosť a záväznosť kolektívnych zmlúv, doba uzatvárania kolektívnych zmlúv	... 174
3.4	Pristúpenie ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa ako osobitná forma záväznosti	... 180
3.5	Prílohy ku kolektívnej zmluve a odkazy v kolektívnej zmluve	... 182
3.6	Rozširovanie (extenzia) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa	... 186
IV.	Kolektívne spory a spôsoby ich riešenia	... 203
4.1	Vymedzenie kolektívnych sporov a ich riešenie	... 203
4.2	Riešenie kolektívnych sporov podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV	... 204
4.3	Riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV	... 211
4.3.1	Kto môže byť sprostredkovateľom a rozhodcom v zmysle ZoKV	... 212
4.3.2	Konanie pred sprostredkovateľom	... 219
4.3.3	Štrajk alebo rozhodca?	... 224
4.3.4	Konanie pred rozhodcom	... 225
4.4	Právo na štrajk	... 234
4.4.1	Právo na štrajk – teoretické východiská	... 234
4.4.2	Druhy a formy štrajku	... 239
4.4.3	Realizácia štrajkového práva v praxi	... 246
4.4.4	Pracovnoprávne aspekty účasti zamestnanca na štrajku	... 262

V. Moderné trendy v kolektívnom pracovnom práve	... 265
Záver	... 269
O autoroch	... 270
Zoznam použitej literatúry	... 272
VZORY	... 279

Úvod

Keď pred štyrmi rokmi autorský kolektív spolu so zástupcami Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike, uvažoval o vydaní prvej autorskej publikácie z projektu „Kultúry sveta práce/Kultur der Arbeitswelt“, bolo jeho rozhodovanie ovplyvnené neistotou a pochybnosťami, ako odborná i laická verejnosť prijme takýto krok a či bude mať publikácia úspech. Publikácia o kolektívnom pracovnom práve vydaná v roku 2014 mala byť práve preto určitým lakmusovým papierikom spoločenskej odozvy, či má význam aj takouto formou snažiť sa o ochranu práv zamestnancov zvyšovaním kvality ich vzdelávania, možnosti získať bezplatnou formou relevantné informácie, ktoré by im napomohli v „pracovnom“ živote zlepšiť svoje pracovné a mzdové podmienky, či samotné pracovné prostredie a dosiahnuť pomyselnú „Kultúru sveta práce“. Po vydaní ôsmich autorských monografií z oblasti individuálnych i kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a po príprave tejto deviatej publikácie všetky pochybnosti pominuli, a o to s väčšou radosťou, ale i dôslednosťou, sa autorský kolektív podieľal na spracovaní predkladanej publikácie v snahe nesklamať očakávania.

Predkladané druhé vydanie publikácie o kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch vychádza po štyroch rokoch od vydania svojho prvého dielu, pričom aj na základe pripomienok a požiadaviek zamestnancov, zamestnávateľov či zástupcov zamestnancov, sa vo vyššej miere venuje národnej právnej úprave a aplikačným problémom jej uplatňovania, v porovnaní s prvým dielom. Vedecká monografia je spracovaná v absolútnej orientácii na jej bezprostredné použitie v pracovnoprávných vzťahoch a aj preto jej štruktúra zámerne opomína medzinárodný právny rozmer kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Pre lepšie pochopenie spracovanej problematiky obsahuje publikácia množstvo praktických príkladov, postrehov a skúseností jednotlivých členov autorského kolektívu, ktoré majú prispieť k jednoduchšej možnosti osvojenia si právnej problematiky aj osobami bez právnického vzdelania.

Vedecká monografia, podobne ako samotná prax, preto v porovnaní so stavom pred štyrmi rokmi prináša nové poznatky najmä z oblasti kolektívneho vyjednávania na podnikovej alebo nadpodnikovej úrovni, vrátane nového modelu „rozširovania záväznosti“ kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (tzv. reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa), ďalšie praktické skúsenosti s riešením kolektívnych sporov prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa alebo rozhodcu, resp. uplatnenia práva na štrajk, či nové poznatky z oblasti ochrany práv zástupcov zamestnancov, napr. pred skončením pracovného pomeru, či samotných pracovnoprávných nárokov súvisiacich s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov.

Hoci publikácia neobsahuje osobitnú kapitolu poďakovanie, dovoľte mi, aby som sa v mene autorského kolektívu poďakovala pani JUDr. Zuzane Strapatej, LL.M., vedúcej kancelárie Friedrich-Ebert-Stiftung v Bratislave a vedúcej spoločensko-politického projektu za pomoc i podporu aktivít Labour Law Association/Asociácia pracovného

práva, ktorá sa prejavuje aj pri spolupráci na projekte „Kultúra sveta práce/Kultur der Arbeitswelt“.

Právne výklady uvádzané v jednotlivých kapitolách zohľadňujú právny stav k 31. 9. 2017 vrátane stanovísk štátnych orgánov, ktoré vychádzajú z aktuálne platnej legislatívy. Autorský kolektív nedokáže predvídať vývoj legislatívnej úpravy v ďalšom období, aj preto sa vyžaduje komparácia predkladaného textu s prípadnými legislatívnymi zmenami.

za autorský kolektív

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

predsedníčka Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

Zoznam skratiek

ZoKV	– zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
ZP	– zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
Ústava	– zákon č. 460/1990 Zb. Ústava SR
LZPS	– Listina základných práv a slobôd
ZfEÚ	– Zmluva o fungovaní Európskej únie
OZ	– zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
KZ	– kolektívna zmluva
KZVS	– kolektívna zmluva vyššieho stupňa
BOZP	– bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
NS SR	– Najvyšší súd Slovenskej republiky
ÚS SR	– Ústavný súd Slovenskej republiky
Súdny dvor	– Súdny dvor Európskej únie
ESLP	– Európsky súd pre ľudské práva
KOZ SR	– Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
ZR	– zamestnanecká rada
MPSVaR SR	– Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
zákon o ochrane osobných údajov - zákon č. 122/2013 Z. z. v znení neskorších predpisov	

I. Základné teoretické východiská kolektívneho pracovného práva

1.1 Význam a pojem kolektívneho pracovného práva

Na význam kolektívneho pracovného práva v právnom poriadku Slovenskej republiky, resp. v spoločnosti, môžeme nahliadať viacerými spôsobmi v závislosti od adresátov jeho právnych noriem. Kolektívne pracovné právo môže byť vyjadrením princípov sociálnej (spoločenskej) samosprávy, môže plniť funkciu prostriedku vyrovnávania existujúcej nerovnováhy v pracovnoprávnom vzťahu medzi jednotlivými zamestnancami a zamestnávateľom, alebo predstavovať možnosť hromadnej úpravy pracovných podmienok zo strany zamestnávateľa. Bez ohľadu na niektorý z uvedených dôvodov musíme mať pri interpretácii akéhokoľvek pracovnoprávneho inštitútu v kolektívnom pracovnom práve na zreteli, že jeho vznik a úlohy bezprostredne historicky súvisia s ochranou záujmov zamestnancov¹. Predpokladalo sa, že postupným rozvojom robotníckeho hnutia a jeho sociálnej politiky príde k nahradeniu dojednávania pracovných podmienok formou individuálnych dohôd medzi zamestnancami a zamestnávateľom, prostredníctvom kolektívnej úpravy pracovného prostredia zo strany silnejšieho partnera v podobe odborových organizácií, najskôr formou právnych predpisov a následne kolektívnych zmlúv. K naplneniu sociálnej ochrannej funkcie kolektívnych zmlúv, spočívajúcej v predchádzaní kolektívnym sporom na úrovni jednotlivých podnikov, odpovedajúcemu určeniu pracovných a mzdových podmienok, a tým vytváraniu rovnakých konkurenčných východísk, mali byť tieto uzatvárané v rozsahu väčších skupín, t. j. na úrovni hospodárskych odvetví.

Pochopiteľne si musíme uvedomiť, že štruktúra i obsah kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov bude mať trvalo nevyrovnaný charakter vo vzťahu zamestnanec – zamestnávateľ, keďže vznik kolektívneho pracovného práva vyplynul z úsilia zamestnancov, nie zamestnávateľov, zlepšiť svoje pracovné podmienky. Pracovnoprávna ochrana sa preto v konštrukcii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov prejavuje výraznejšie v porovnaní s individuálnymi pracovnoprávnymi vzťahmi.

Logicky sa aj pri záujme zamestnancov o realizáciu kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov významne prejavuje subjektívny prvok i aktuálna situácia na trhu práce. Pravidelne pozorujeme nárast počtu členov odborových organizácií v prípade nepriaznivej situácie na trhu práce v dôsledku zvýšeného ohrozenia pracovných miest, ktoré môžu byť zrušené zamestnávateľom z dôvodu šetrenia nákladov spoločnosti; snahy zamestnávateľa o zvýšenie rozsahu pracovného času; znižovania miezd zamestnancov a pod-

1 Takéto vnímanie funkcie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov má svoj základ v polovici 19. storočia. V tomto období sa po prvýkrát začali zamestnanci združovať k vytvoreniu protiváhy voči silným zamestnávateľom reprezentujúcim negatívne znaky raného kapitalizmu, ktorý nepriznával zamestnancom takmer žiadne práva, ale ani prostriedky na ich ochranu. Pracovné podmienky zamestnancov neodrážali výsledok dohody medzi dvoma subjektmi pracovného pomeru, ale jednostranné rozhodnutie zamestnávateľa. Bližšie - BARDNEWER, N. Der Firmentarifvertrag in Europa. Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich. Baden Baden: Nomos Verlag, 1. Auflage, 2006, s. 24 – 25.

nikových benefitov. V predmetných prípadoch, kedy prichádza k vlastnému ohrozeniu záujmov zamestnancov, a tí si nevedia sami poradiť, je založenie odborovej organizácie posledným pokusom o zvrátenie situácie. Strach z nezamestnanosti v čase hospodárskej krízy vedie k prijímaniu práce za horších pracovných podmienok, presadzovanie požiadaviek odborových organizácií je ťažké, prichádza k poklesu počtu zamestnancov a členov odborov. Naopak, v okamihu hospodárskej konjunktúry a dobrých hospodárskych výsledkov zamestnávateľa, nemajú zamestnanci spravidla zvýšený záujem o zaskladanie zástupcov zamestnancov. Načrtnutá paušalizácia pochopiteľne nezohľadňuje špecifické situácie na trhu práce, keď na pracovisku existuje napätie medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ktorý sa snaží o oklieštenie práv zamestnancov. Obdobne, ako nezohľadňuje osobitosti jednotlivých postkomunistických krajín, kde býva často založenie odborovej organizácie motivované snahou o razantnejšie zvýšenie mzdovej úrovne, a to aj prostredníctvom predpokladaného využitia práva na štrajk zamestnancami, prostredníctvom odborovej organizácie.

Možnosť úpravy pracovných podmienok i vlastnej činnosti zástupcov zamestnancov v rámci spoločenskej samosprávy je výsledkom rozhodnutia štátu, ako nositeľa verejnej moci, o presune kompetencií a zodpovednosti na sociálnych partnerov pri vytváraní uspokojivého a spravodlivého pracovného prostredia. Súčasne štát predmetnou delegáciou kompetencií odstraňuje existujúce medzery v pozitívnej právnej úprave, vychádzajúce z generálneho charakteru právnych noriem, ktoré nedokážu odpovedajúco postihnúť všetky praktické situácie vyskytujúce sa u adresátov právnych noriem. Samosprávny princíp pri regulácii pracovnoprávných vzťahov má aj sekundárny význam v prípustnosti vyrovnávania spomínanej faktickej nerovnosti medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ktorá je spôsobená odlišnými podmienkami vstupu na trh práce zo strany oboch subjektov. Kým tak zamestnávateľ disponuje kapitálom, prostredníctvom ktorého vytvára pracovné miesta a aj ich obsahovú náplň, zamestnanec je schopný poskytnúť len vlastnú pracovnú silu bez možnosti nejakej zásadnej úpravy obsahu pracovného pomeru. Právnym poriadkom aprobovaná možnosť konštituovať zástupcu zamestnancov, ktorý bude v pracovnoprávných vzťahoch zastupovať zamestnanca a snažiť sa ovplyvňovať rozhodovanie zamestnávateľa o pracovných a mzdových podmienkach, predstavuje v zásade jedinú účinnú formu dosiahnutia minimálne praktickej rovnováhy medzi subjektmi pracovnoprávných vzťahov.

Samosprávna regulácia trhu práce prostredníctvom dohôd sociálnych partnerov je síce významným, nie však neobmedzeným prostriedkom úpravy pracovných podmienok zamestnancov a pôsobenia zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov. Kolektívne pracovné právo, premietnuté do obsahu kolektívnych zmlúv, má špecifickú samoregulačnú funkciu, keď do určitej miery vytvára limity bezbrehosti konania jednotlivých sociálnych partnerov. Následne sa posilňuje nielen predvídateľnosť vývoja situácie v konkrétnom podniku v záujme zachovania sociálneho zmieru a právna istota rozhodovania sociálnych partnerov, ale súčasne sa rešpektuje aj princíp slovenského právneho poriadku, ktorý uprednostňuje existenciu pozitívnej právnej úpravy so značným sklonom k jej

rozširovaní, než priklon k výkladu sporných situácií prostredníctvom použitia napr. základných zásad pracovného práva (Zákonníka práce), alebo účelu zákona (zákonného ustanovenia). Spoločenskú požiadavku na zachovanie sociálneho zmieru (nemožnosť uplatnenia práva na štrajk) preto najvýznamnejšie ovplyvňuje kvalita existujúcej spolupráce medzi sociálnymi partnermi, teda najmä zamestnávateľmi a odborovými organizáciami, pričom jej minimálna úroveň sa považuje aj za nevyhnutný predpoklad úspešného spoločenského a udržateľného rozvoja. V nadväznosti na jej praktické zabezpečenie, sa v praxi vytvorila pomerne široká paleta foriem tejto spolupráce, ktorá okrem iného zahŕňa účasť zamestnancov na riadení podnikov, vrátane jej inštitucionalizácie prostredníctvom osobitných zastupiteľských orgánov zamestnancov, ktoré ale nedisponujú právom na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv.² Základný prostriedok na vytvorenie a zabezpečenie sociálneho zmieru, vrátane zlepšenia pracovných podmienok zamestnancov, predstavuje kolektívne vyjednávanie.

Chýbajúce záväzné vymedzenie základných teoretických pojmov v oblasti kolektívneho pracovného práva spôsobuje absenciu všeobecne záväznej definície pojmu **kolektívne pracovné právo**. Podobná situácia nastáva neskôr aj pri vymedzení obsahu a rozsahu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Doc. Galvas³ subsumuje pod pojem kolektívneho pracovného práva „*okruh právnych vzťahov vznikajúcich medzi kolektívom pracovníkov spravidla reprezentovaným odborovou organizáciou a zamestnávateľom (resp. ich zväzmi)*.“ V neskoršom období sa vymedzenie českej pracovnoprávnej školy posúva a kolektívne pracovné právo sa „*charakterizuje ako súhrn právnych vzťahov, ktoré vznikajú medzi účastníkmi pracovnoprávných vzťahov, ktorými sú na strane jednej zamestnávateľ (alebo kolektív zamestnávateľov) a na strane druhej organizovaný kolektív zamestnancov. Obsah kolektívnych pracovnoprávných vzťahov tvorí súbor práv a povinností, ktoré sú určené predpismi pracovného práva s hlavným cieľom zlepšovania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Pre určenie či ide o práva a nároky z kolektívnych alebo iných pracovnoprávných vzťahov, je rozhodujúce, ktoré subjekty v konkrétnych vzťahoch vystupujú*.“⁴ Prof. Barancová⁵ pokladá za kolektívne pracovné právo „*súhrn právnych noriem, ktoré upravujú tie právne vzťahy medzi subjektmi pracovného práva, v ktorých jeden zo subjektov je kolektívny subjekt. Kolektívne pracovné právo upravuje kolektívne pracovné vzťahy, ktorých hlavným účelom je zlepšenie pracovných a mzdových podmienok zamestnancov*.“

2 Napr. v kontexte historického vývoja robotníckej komory v Rakúsku, závodné a kontrolné komisie v SRN, podnikové výbory vo Francúzsku a Švédsku, rady dôverníkov v Taliansku a podobne. Pozri – ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 15.

3 GALVAS, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita, Právnické sešity č. 22, 1993, s. 3 – 30.

4 GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 128 alebo BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 231.

5 Z vecného hľadiska zahrňuje aj právo na koaličnú slobodu, kolektívne zmluvy, právo pracovného boja a rôzne formy participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa. Pozri – BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2009, s. 725 – 785.

Vyššie uvedené definície v zásade zodpovedajú zahraničnej odbornej pracovno-právnej literatúre, ktorá obdobne charakterizuje kolektívne pracovné právo.⁶ Z načrtnutého teda môžeme odvodiť charakteristické znaky kolektívneho pracovného práva:

1. ide o pracovnoprávne vzťahy (právne relevantné úkony subjektov);
2. prítomnosť kolektívneho subjektu (subjektu zastupujúceho kolektív fyzických alebo právnických osôb) ako účastníka pracovnoprávných vzťahov;
3. predmetom bude najmä úprava práv a povinností subjektov pracovnoprávných vzťahov (zamestnanec, zamestnávateľ, zástupcovia zamestnancov a pod.);
4. realizácia kolektívnych pracovnoprávných vzťahov odborovou organizáciou bude smerovať k zlepšeniu pracovných (mzdových) podmienok zamestnancov (princíp výhodnosti) a k ovplyvňovaniu rozhodnutí zamestnávateľa zástupcami zamestnancov, ktoré majú dopad na zamestnancov.

V súvislosti s vymedzením základných definičných znakov kolektívneho pracovného práva zostáva nejasnou otázkou popisu spomínaného „*kolektívneho subjektu*“ a tzv. princípu výhodnejšej úpravy pracovných alebo mzdových podmienok zamestnancov.

Vo vzťahu k vymedzeniu kolektívneho subjektu, ako základného determinantu rozlišovania individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, musíme uviesť, že do súčasnosti nebola dostatočne zodpovedaná otázka výkladu pojmu **kolektívny**, t. j. nie je jasná anabáza jeho ustanovenia a samotného obsahu. V konkrétnych situáciách môžu preto vznikať pochybnosti o charaktere konkrétneho pracovného vzťahu. Pojem kolektívny sa v súvislosti s druhom pracovnoprávných vzťahov a celou špecifickou oblasťou pracovného práva musí používať vždy v odkaze na taký právny vzťah, v ktorom jeden zo subjektov **zastupuje väčší počet fyzických alebo právnických osôb a predmetom realizácie právneho vzťahu je úprava práv a povinností týchto subjektov.**⁷ To platí najmä v prípade, ak je predmetom úpravy aj pôsobenie a kompetencie samotnej formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, nielen práv a povinností zamestnancov alebo zamestnávateľa. Podmienka kolektívneho alebo hromadného charakteru sa teda nevzťahuje na početnosť štruktúry samotného zastúpenia zamestnancov na pracovisku (t. j. že zamestnaneckú radu alebo odborovú organizáciu tvorí väčší počet osôb), ako sa to niekedy interpretuje v súvislosti so zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Pri popísanom výklade by následne zástupca pre BOZP nepredstavoval kolektívny subjekt, keďže ho tvorí len jedna konkrétna fyzická osoba. Zohľadňujúc fakt, že na pracovisku zabezpečuje kontrolu nad dodržiavaním bezpeč-

6 MAIR, A. Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältniss von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4. Pozri aj BARDNHEWER, N. Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich. Baden Baden: Nomos Verlag, 1. Auflage, 2006, s. 24 – 25.

7 Takýto výklad pojmu „kolektívny“ vychádza z historického pozadia vzniku kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v polovici 19. storočia ako odpoveď na zlé hospodárske a politické pomery vtedajších európskych krajín. Bližšie - BARDNHEWER, N. Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich. Baden Baden: Nomos Verlag, 1. Auflage, 2006, s. 24 – 25.

nosti a ochrany zdravia pri práci v zastúpení všetkých zamestnancov, môžeme o ňom hovoriť ako o kolektívnom subjekte. Keďže Zákonník práce, ani iný pracovnoprávny predpis, neobsahuje legálnu definíciu kolektívnych subjektov, musíme vychádzať zo znenia ustanovenia § 11a ZP, ktoré uvádza taxatívny výpočet foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku, pričom predpokladáme, že zástupca zamestnancov v zmysle § 11a ZP disponuje požadovanou charakteristikou kolektívneho subjektu (zastupuje väčší počet zamestnancov). Tento výpočet kolektívnych subjektov nepovažujeme za vyčerpávajúci, keďže sa dotýka napr. len foriem zastúpenia zamestnancov a pojem kolektívny subjekt nemožno stotožňovať s pojmom zástupca zamestnancov.

Za kolektívny subjekt musíme preto primárne pokladať dva druhy subjektov zodpovedajúcich obom zmluvným stranám pracovnoprávneho vzťahu:

1. kolektívny subjekt v podobe zástupcov zamestnancov – odborová organizácia (odborový zväz), zamestnanecká rada, zástupca zamestnancov pre BOZP a európska zamestnanecká rada,⁸
2. kolektívny subjekt v podobe zástupcov zamestnávateľov – zamestnávateľský zväz, štát.

Špecifickú otázku predstavuje i samotná požiadavka na uplatnenie princípu výhodnosti pri realizácii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Predpoklad vzniku „pozitívnych“ právnych následkov je podľa nášho názoru nepriamo vyjadrený v účele uzatvárania kolektívnej zmluvy odborovou organizáciou, 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.*“⁹ 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

8 V uvedenej súvislosti musíme európsku zamestnaneckú radu označiť za kolektívny subjekt sui generis, keďže nie je uvedená vo výpočte zástupcov zamestnancov v zmysle § 11a ZP a jej osobitná právna úprava je obsiahnutá v § 241 a násl. ZP. Podobne identifikujeme zásadné odlišnosti v úlohách a kompetenciách zamestnaneckej rady a európskej zamestnaneckej rady v kolektívnom pracovnom práve i trhu práce.

9 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).

sa) („*ak to tento zákon, alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť*“).

Právny poriadok v žiadanom 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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných inštitútov alebo úpravy niektorých konkrétnych pracovnoprávných nárokov bez možnosti ich posudzovania kvantitatívnym spôsobom. Pokiaľ kolektívna zmluva obmedzí možnosť zamestnávateľa nariaďovať 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 pracovnoprávných 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 tomto ohľade musíme upozorniť na zaujímavý právny problém, ktorý súvisí s konkurenciou jednotlivých prameňov práva, ktoré upravujú pracovné podmienky u za-

mestnávateľa a princípu výhodnosti realizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. 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 nesúlads bolo možné riešiť ako spor o plnenie kolektívnej zmluvy.¹⁰ 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 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 hmotnoprávných podmienok, keďže jej uzatvorenie je de facto zbytočné. Takýto dojednaný dokument možno označiť za určitú deklaráciu, ale bez nástupu normatívneho účinku jeho ustanovení. Následne nepríde k uplatneniu princípu výhodnosti v rámci realizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a tým k rozpornosti s uvádzanými teoreticko-právnymi východiskami kolektívneho pracovného práva.

1.2 Obsah a systém kolektívneho pracovného práva

Obsah kolektívneho pracovného práva vychádza nielen z pozitívnej pracovnoprávnej úpravy, ale aj z obsahu realizácie sociálneho dialógu medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, napr. vo forme kolektívneho vyjednávania, resp. iných foriem vzájomných vzťahov. Pri vymedzení obsahu kolektívneho pracovného práva si musíme uvedomiť,

10 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.

že len časť vzájomných vzťahov a ich forma je upravená prostredníctvom pozitívnej právnej úpravy a skutočný obsah kolektívneho pracovného práva je výrazne širší. Mimo rámca právnej úpravy zostáva realizácia sociálneho dialógu na národnej i odvetvovej úrovni. Hoci sa v niektorých prípadoch analogicky používa procesný postup na podnikovej úrovni sústreďujúci sa na uzatváranie generálnych dohôd a uskutočňovanie tripartitného sociálneho dialógu (Hospodárska a sociálna rada SR), na vytvorenie systému vzájomnej spolupráce v oblasti iniciatív pri legislatívnych zmenách, vzdelávaní, koncepčných strategických materiáloch a pod.¹¹

Obsah kolektívneho pracovného práva tvorí najmä:

1. súbor práv a povinností, ktoré sú vymedzené príslušnými pracovnoprávnymi predpismi (napr. prerokovanie skončenia pracovného pomeru, dohoda o hromadnom čerpaní dovolenky zamestnancami, zavedenie kontrolného mechanizmu u zamestnávateľa);
2. súbor práv a povinností určených prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa alebo podnikovej kolektívnej zmluve (napr. úprava procesu kolektívneho vyjednávania, pôsobenia odborovej organizácie v podniku);
3. súbor práv a povinností, ktoré sú výsledkom iných foriem dojednania so zástupcami zamestnancov ako v kolektívnom vyjednaní, a nie sú upravené v kolektívnej zmluve predovšetkým na podnikovej a odvetvovej úrovni (napr. dohoda o konte pracovného času);
4. oblasť vzťahov a nárokov súvisiacich s uplatňovaním práva na kolektívne akcie zo strany subjektov pracovnoprávných vzťahov (právo na štrajk, právo na výluky).

Pre komplexnosť výkladu je nevyhnutné poukázať i na ďalšiu oblasť vzájomných vzťahov vznikajúcich medzi sociálnymi partnermi, ktoré nemajú právne relevantný charakter. Ich podstata spočíva predovšetkým v úprave interakcie subjektov kolektívnych vzťahov v rôznych oblastiach ich pôsobnosti. Takýto okruh vzťahov síce sekundárne zodpovedá definícii kolektívnych vzťahov (prítomnosť kolektívneho subjektu), nejde však o vzťahy s právnymi dôsledkami pre dotknuté subjekty. Medzi uvedené vzťahy možno radíť napr.:

- dohody medzi sociálnymi partnermi dotýkajúce sa zamestnancov, ktoré nie sú právnymi úkonmi a nemajú právne následky (napr. organizácia rôznych spoločenských podujatí pre zamestnancov),

11 Zákomom neupravený postup je aj v oblasti vytvárania rôznych inštitucionalizovaných foriem spolupráce medzi sociálnymi partnermi. V roku 2013 bola založená Priemyselná Bipartita, ako forma dvojstranného bipartitného sociálneho dialógu, v rámci ktorej sú združené zamestnávateľské i niektoré odborové zväzy z oblasti priemyselnej výroby. Hlavnou úlohou Priemyselnej Biparity je hľadanie spoločných koncepčných riešení v témach, ktoré sa bezprostredne dotýkajú pracovnoprávnej ochrany zamestnancov, podnikateľského prostredia, vzdelávacieho systému atď.

- úprava vzájomných vzťahov medzi sociálnymi partnermi, z ktorých nevznikajú práva a povinnosti jednotlivým zamestnancom (napr. spolupráca sociálnych partnerov na legislatívnych zmenách, usporadúvanie spoločných konferencií).

Z pohľadu systematiky zaradenia kolektívneho pracovného práva do právneho poriadku SR a jeho vnútorného systému musíme vychádzať zo systému pracovného práva. Popri individuálnom pracovnom práve tvorí jeho neoddeliteľnú súčasť i kolektívne pracovné právo. Niektorí autori dokonca uvádzajú¹², že individuálna časť pracovného práva je predpokladom existencie kolektívneho pracovného práva. Načrtnutá premisa je pochopiteľná, keďže predmetom a zmyslom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov má byť výhodnejšia úprava pracovných (mzdových) podmienok zamestnancov a tieto nároky vychádzajú primárne z obsahu individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Výnimkou môže byť nanajvýš úprava vzájomných vzťahov medzi jednotlivými sociálnymi partnermi. Súčasne opätovne pripomenieme, že základom týchto vzťahov je aj tak osoba zamestnanca a zamestnávateľa a až od nich sa odvíja konštituovanie ich zástupcov. Modifikovaná verzia uvedenej premisy by tak z nášho pohľadu skôr smerovala ku konštatovaniu, že **individuálne pracovné právo je podmienkou, nie predpokladom existencie kolektívneho pracovného práva.**

Kolektívne pracovné právo prichádza do interakcie aj s inými odvetviami práva, najmä správnym právom (porušenie pracovnoprávných predpisov), občianskym právom (právne úkony, subjekty), daňovým právom (nároky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv sú oprávneným daňovým výdavkom) alebo medicínskym (posudzovanie pracovných úrazov, chorôb z povolania, ochrana zdravia zamestnanca a podmienky BOZP dojednávané v kolektívnych zmluvách) právom.

V súvislosti s rozdelením pracovného práva na individuálnu a kolektívnu časť sa vynára otázka, či nie je možné určitú systematiku vytvoriť aj v rámci samotného kolektívneho pracovného práva. Vychádzajúc z právno-teoretického základu pracovného práva, ktoré sa aplikuje najmä v nemecky hovoriacich krajinách, možno kolektívne pracovné právo rozdeliť vzhľadom na charakter činnosti vykonávanej subjektmi na dve základné časti, a to **pozitívne** a **negatívne**. Obsahovú náplň pozitívneho kolektívneho pracovného práva by tvorili všetky skutočnosti smerujúce ku kolektívnej úprave pracovných podmienok zamestnancov, či pôsobeniu foriem zastúpenia zamestnancov a zamestnávateľov na trhu práce. Negatívne kolektívne pracovné právo by zahŕňalo problematiku práva na štrajk, nadnárodný štrajk, či výluky a jeho „negatívny“ charakter by bol charakterizovaný existenciou kolektívneho sporu a narušením sociálneho zmieru.

Kolektívne pracovné právo sa vyznačuje rozdielom od individuálneho pracovného práva špecifickým, **zmiešaným charakterom**, čo do značnej miery vplýva aj na charakter samotného pracovného práva. Do súčasnosti teória pracovného práva vychádzala zo zaradenia pracovného práva do systému súkromného práva a prevažnú väčšinu jeho

12 GALVAS, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita, Právnícké sešity č. 22, 1993, s. 3 – 30.

zásad aplikovala i vo svojej vnútornej teoretickej štruktúre. Z pohľadu naznačeného rozdelenia pracovného práva na individuálne a kolektívne, ani jedna z týchto súčastí nevykazuje čisto súkromnoprávny charakter a viaceré pracovnoprávne inštitúty porušujú niektorý z princípov súkromného práva. Kolektívne pracovné právo je špecifické v tom, že sa v ňom prelínajú ako súkromnoprávne, tak aj verejnoprávne prvky. Súkromnoprávny charakter kolektívneho pracovného práva môžeme identifikovať v podobe výberu zmluvného partnera, možnosti dojednať obsah kolektívnej zmluvy alebo iných dohôd s jedinou podmienkou zabezpečenia výhodnosti takéhoto dojednania. Verejnoprávny charakter sa prejaví napr. v prípade riešenia kolektívnych sporov, kedy Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako ústredný orgán štátnej správy, určuje na žiadosť sporových strán osobu sprostredkovateľa, prípadne rozhodcu alebo v samotnom výbere týchto osôb a udeľovanie licencií na výkon funkcie sprostredkovateľa alebo rozhodcu kolektívneho vyjednávania. Naopak, v individuálnom pracovnom práve sa verejnoprávny prvok prejavuje napr. pri skončení pracovného pomeru s osobou zdravotne ťažko postihnutou, pri ktorej sa vyžaduje udelenie súhlasu zo strany príslušného úradu práce, alebo aj pri zamestnávaní takýchto osôb, kde zákon stanovuje povinnosť zamestnávateľa zamestnávať určitý počet takýchto osôb, resp. kompenzovať ich nezamestnanie (napr. kúpou výrobkov z chránených dielní alebo pracovísk).¹³

1.3 Pramene kolektívneho pracovného práva

Základné vnímanie prameňa práva je najmä v zmysle formálnom a materiálnom. Vo **formálnom zmysle slova prameňom práva** je to, v akej forme sa normy, pravidlá prejavujú (ide teda o formy, ktoré obsahujú právne normy a dodávajú pravidlám v nich obsiahnutých charakter práva). Len to pravidlo, norma správania, ktorá má štátom uznanú formu, je právnou normou.¹⁴ Vzhľadom na skutočnosť, že existujú rôznorodé právne systémy (ktoré sa menia v čase), formálne pramene práva sa odlišujú. V súčasnosti môžeme uvažovať o troch veľkých právnych systémoch, ktoré majú svoje „typické“ formálne pramene práva. Vo všeobecnosti rozlišujeme tieto základné pramene práva: právny predpis, súdny precedens, normatívna právna zmluva a právna obyčaj.

Pre kontinentálny systém, vytvorený na základe rímskeho práva, sú základným prameňom práva všeobecne záväzné normatívne akty tvorené predovšetkým zákonodárnym orgánom. Právo angloamerického právneho systému je právom sudcovským. Je tvorené rozhodnutiami súdov, ktoré majú povahu precedensov (právny názor v nich vyslovený sa stáva záväzným pre podobné prípady do budúcnosti, a tým sa stávajú prameňom práva). Islamský právny systém je úzko spätý s islamským náboženstvom a prelínajú sa v ňom právne, náboženské a etické pravidlá.¹⁵

13 Podmienky ustanovuje zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

14 Por. VARVAROVSKÝ, P. Základy práva. O právu, stáť a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 22 – 23. VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUKÓDEX, 2011, s. 77 – 78.

15 Por. VARVAROVSKÝ, P. Základy práva. O právu, stáť a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 22 – 23. VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUKÓDEX, 2011, s. 77 – 78.

Prameň práva v materiálnom zmysle možno chápať ako zdroj obsahu noriem (pramene, ktoré určujú obsah právnych noriem, medzi tieto patrí napr. stav spoločnosti, jej tradície, zvyklosti, politický režim, ekonomická situácia, medzinárodné vzťahy a pod.). Prameň práva má v teórii práva aj význam **zdroja poznania práva** (ide o informácie o práve, jeho spoločenskom pôsobení; zdrojom poznania sú nielen právne predpisy, medzinárodné zmluvy, ale aj rozhodnutia orgánov verejnej správy, právnická literatúra. Zjednodušene uvedené, ide o širší okruh prameňov ako pri prameňoch práva vo formálnom zmysle).¹⁶

Rozlišovanie **formálnych prameňov práva** je možné podľa spôsobu, akým právna norma vznikla (tento sa líši podľa subjektu, ktorý ju vytvoril) a ako bola svojim adresátom komunikovaná (v autoritatívnej a záväznej podobe).¹⁷ V rámci kontinentálneho systému práva sú základnými druhmi prameňov práva tieto pramene:¹⁸

- právne predpisy (všeobecne záväzné normatívne akty);
- medzinárodné zmluvy;
- iné tzv. normatívne zmluvy, kam patrí napr. kolektívna zmluva.

Delenie právnych predpisov je možné podľa stupňa ich právnej sily. Základným zákonom (v podmienkach Slovenskej republiky) je ústava, ústavné zákony, zákony (obvykle majú zákony pre hlavné právne odvetvia podobu kódexu) a podzákonné právne predpisy (kam patria napr. nariadenie vlády, vyhlášky ministerstiev).

Právne predpisy (normatívne právne akty) sú výsledkom normotvornej činnosti orgánov verejnej moci a obsahujú pravidlá správania sa všeobecnej povahy, vzťahujú sa na skupinu prípadov rovnakého druhu a neurčitého počtu. Majú rôznu právnu silu podľa toho, ktorý orgán určitý právny predpis prijal.¹⁹

Od právnych predpisov je potrebné odlišiť **individuálne právne akty**, kam patrí napr. rozsudok, platobný rozkaz, správne rozhodnutie v konkrétnej veci (podľa teórie práva tieto tvoria tzv. paraprávny systém). Pri individuálnych právnych aktoch ide len o aplikáciu všeobecne záväzných normatívnych právnych aktov na konkrétne prípady. Takisto je potrebné odlišiť aj interné normatívne akty, ktoré síce majú normatívnu povahu, ale nie sú podľa všeobecnej právnej teórie prameňom práva. Ide o rôzne smernice, štatúty, organizačné a pracovné poriadky, typické v oblasti verejnej správy, v pracovno-právnych vzťahoch, v služobných vzťahoch. Tieto akty sú záväzné len pre toho, kto je na základe zákona účastníkom určitého vzťahu, ktorého sa týkajú (napr. zamestnanci zamestnávateľského subjektu sú viazaní pracovným poriadkom, študenti vysokej školy

16 VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2011, s. 77 - 78.

17 KROŠLÁK, D. - ŠMIHULA, D. Základy teórie štátu a práva. Lodz: KSIEZY MLYN Dom Wydawniczy Michał Kolinski 2013, s. 143.

18 Por. VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 24.

19 GREGOROVÁ, Z. Prameny českého pracovního práva. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 41.

sú viazaní štatútom vysokej školy a pod.).²⁰ Z pohľadu pracovnoprávnej teórie sú interné predpisy prameňom pracovného práva. Interné predpisy môžu mať rôznu povahu. Ak konkretizujú práva, povinnosti, spôsobujú právne následky, je interný predpis aj právnym úkonom (jeho platnosť možno skúmať optikou náležitostí právneho úkonu). Ak interné predpisy napr. len deklarujú organizačnú štruktúru, riadia určitú činnosť u zamestnávateľa (nespôsobujú právne následky), nie sú právnym úkonom, ale len výsledkom organizačnej činnosti zamestnávateľa.

Zmluva sa obvykle považuje za právnu skutočnosť – dvojstranný právny úkon a má individuálnu záväznosť (zaväzuje len tie subjekty, ktoré prejavili vôľu zmluvu uzatvoriť) a nie je prameňom práva. Sú však prípady, kedy zmluvu uzatvoria subjekty s normotvornou autoritou (napr. štáty) a vtedy je zmluva výsledkom činnosti normotvornej aktivity a nie prejavom vôle uzatvoriť určitý právny vzťah za účelom realizácie platného práva. V takomto prípade má normatívna zmluva všeobecnú záväznosť.²¹

Normatívne právne zmluvy sú druhom zmluvy, ktorý obsahuje všeobecne záväzné právne normy. Vznikajú nie na základe autoritatívneho rozhodnutia, ale na základe konsenzu. Normatívne právne zmluvy sú dôležitým prameňom najmä medzinárodného práva (možno hovoriť o verejnoprávnej zmluve). Osobitným druhom normatívnej právnej zmluvy je kolektívna zmluva ako prameň vnútroštátneho práva. Dokonca aj samotný zákon jej priznáva normatívny charakter.²² Kolektívnu zmluvu možno podľa teórie práva považovať za zmluvu stojacu „na hranici medzi verejnoprávnou a súkromnoprávnou zmluvou, teda medzi zmluvou ako prameňom práva a zmluvou ako právnou skutočnosťou“.²³ Vzhľadom na rôznorodosť obsahu kolektívnej zmluvy za prameň možno považovať len jej normatívnu časť. Kolektívna zmluva obsahuje normatívne pravidlá správania sa určené individuálne neurčenému okruhu subjektov (čo má spoločné s normatívnymi právnymi aktmi), ale môže obsahovať aj konkrétne záväzky zmluvných strán (a teda takýmto obsahom sa od normatívnych právnych aktov líši).²⁴

Právna obyčaj, ako historicky najstarší prameň práva, bola prameňom práva na území Slovenska do polovice 20. storočia. Právnu obyčaj možno definovať ako „pravidlo správania, ktoré sa v dôsledku dlhodobého opakovaného používania v dlhšom časovom období vžilo do vedomia a správania ľudí a bolo všeobecne akceptované a reálne dodržiavané v danom spoločenstve“.²⁵

20 VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2011, s. 77 - 78.

21 PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. Teória práva. Bratislava: C.H. Beck 2013, s. 139 - 140.

22 VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2011, s. 80 - 81.

23 PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. Teória práva. Bratislava: C.H. Beck 2013, s. 140.

24 GREGOROVÁ, Z. Prameny českého pracovního práva. In GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno 2004, s. 46.

25 KROŠLÁK, D. - ŠMIHULA, D. Základy teorie státu a práva. Lodz: KSIEZY MLYN Dom Wydawniczy Michal Kolinski 2013, s. 151 - 152.

Ako o prameni práva možno uvažovať aj o **všeobecných právnych zásadách**. Za základnú zásadu možno považovať najmä zásadu „čo nie je zakázané, je dovolené“. Túto zásadu možno podľa teórie považovať za jeden zo základov právneho štátu a prejav slobody, ako prirodzeného základu právneho postavenia človeka v spoločnosti a často býva vyjadrený priamo v základných zákonoch.²⁶ Medzi ďalšie zásady, ktoré sú v právnych štátoch rešpektované bez toho, aby bolo potrebné ich vyjadrovať v zákonoch, možno uviesť (väčšinou vychádzajú z rímskeho práva):²⁷

- zásadu, že zmluvy sa majú plniť;
- zásadu nikomu neškodiť a každému dať, čo mu patrí;
- neznalosť zákona neospravedlňuje;
- spravodlivosť nesmie byť nikomu odopretá;
- požiadavka, aby vydané rozhodnutie bolo rozumne odôvodnené;
- pravidlo, že dokazovať má zásadne ten, kto niečo tvrdí, a iné.

Zaujímavým konštatovaním je, že aby právo fungovalo, potrebuje čas na zažitie, na to, aby bolo prijaté v myslení a v reálnom konaní. Právo, ktoré dokáže byť dostatočne abstraktné, môže pretrvať veky a ekonomický vývoj, ani prevratné technické zmeny mu nevadia. Život prináša rôzne situácie, všeobecné a abstraktné právo ich všetky nedokáže pokryť, a preto nachádzame medzery v práve. Je otázne, ako sa vyrovnat s takouto situáciou. Teória prirodzeného práva vychádza z toho, že pozitívnemu právu je nadradené nepísané a v zásade nemenné právo, ktoré zodpovedá ľudskej prirodzenosti. Vyžaduje sa preto, aby pozitívne právo bolo v súlade s morálkou a rešpektovalo hodnotový systém spoločnosti. Zjednodušene uvedené, do pozitívneho práva musia byť zahrnuté stále platné právne princípy spravodlivosti a humanity. Právny pozitivizmus považuje za právo len príkazy zákonodarcu.²⁸

Pramene kolektívneho pracovného práva

Aby sme mohli hovoriť o prameňoch (kolektívneho) pracovného práva, možno stručne uviesť, kedy sa vlastne na našom území začalo vôbec pracovné právo kreovať. Obdobie 19. storočia je spojené s mnohými sociálnymi nepokojmi a štrajkovými hnutiami, ktoré boli impulzom pre štát, aby sa venoval aj pracovnoprávnym vzťahom a postupne zasahoval do oblasti, ktorá bola dovtedy ovládaná princípom zmluvnej slobody. Výsledkom aktivity štátu v rámci pracovnoprávných vzťahov bol vznik noriem tzv. ochranného zákonodarstva. Od druhej polovice 19. storočia možno pozorovať vznik úvah o mieste pracovného práva v systéme práva.²⁹ Možno zaznamenať rozvoj nielen individuálneho, ale aj kolektívneho pracovného práva. V období rakúsko-uhorského

26 VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 30.

27 VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 31 - 32.

28 VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 23 - 24.

29 Podrobnejšie: LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolek Słowaków w Polsce - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 80 - 81.

dualizmu bola právna úprava na našom území charakteristická roztrieštenosťou, ne-súrodosťou, neúplnosťou, čo nevyhnutne smerovalo k snahám vytvoriť novú, ucelenú právnu úpravu (spočiatku aspoň v rámci Občianskeho zákonníka), ktorá by upravovala vzájomné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi vo všeobecnosti a sústredila sa na inštitút pracovnej zmluvy, keďže v tom čase pracovnoprávna úprava vo všeobecnej rovine v Uhorsku chýbala.³⁰

Podľa teórie pracovného práva (individuálneho, ako aj kolektívneho) prameňmi pracovného práva vo formálnom zmysle sú:

- normatívne právne akty;
- kolektívne zmluvy;
- vnútropodnikové normatívne akty;
- technické normy;
- dobré mravy;
- medzinárodné zmluvy.³¹

Okrem národných prameňov pramene pracovného práva sú dôležité aj európske (právne normy prijaté na úrovni Európskej únie či Rady Európy), ako aj medzinárodné (právne normy prijaté v rámci Organizácie spojených národov, Medzinárodnej organizácie práce) pramene pracovného práva. Tieto pramene majú dôležitý vplyv na národnú normotvorbu a aplikáciu pracovného práva. Vzhľadom na to, že problematika súvisiaca s kolektívnym pracovným právom je rozsiahla, v nasledujúcom texte sú uvedené len základné pramene s tým, že ďalšie pramene sú uvádzané v rámci výkladu jednotlivých inštitútov a problematiky kolektívneho pracovného práva.

Vnútroštátne pramene kolektívneho pracovného práva

I. právne predpisy

Základným prameňom práva na Slovensku je *Ústava Slovenskej republiky* (č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení). Súčasťou ústavného systému Slovenskej republiky je aj Listina základných práv a slobôd (ústavný zákon č. 23/1991 Zb.), ktorá obsahuje úpravu základných ľudských práv a slobôd. Na Slovensku tak existuje duplicitná (nie identická) úprava základných ľudských práv a slobôd, pri uvádzaní prameňov budeme vychádzať z Ústavy SR.

Vo vzťahu k problematike kolektívneho pracovného práva možno zjednodušene uviesť, že Ústava SR *garantuje základné práva a slobody*, neupravuje priamo vzťahy medzi osobami v rámci súkromnoprávných vzťahov, resp. medzi subjektmi súkromného práva. Pozitívny záväzok štátu pri ochrane ľudských práv a základných slobôd spočíva

30 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków : Spółk Slováków w Polsce - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 80 – 81.

31 BARANCOVÁ, H. - SCHRÖNK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2 2013, s. 59.

v tom, že štát nemá len povinnosť základné práva a slobody sám neporušovať, ale má povinnosť aj efektívne predchádzať ich porušovaniu (napr. tvorbou právnych predpisov, zakladaním inštitúcií, ktoré sa podieľajú na prevencii porušovania, či priamo na ochrane základných práv a slobôd).

Hospodárske, sociálne a kultúrne práva sú upravené v druhej hlave Ústavy SR: Základné práva a slobody a v piatom oddiele: Hospodárske, sociálne a kultúrne práva (čl. 35 až 43). Podľa teórie sú z hodnotového hľadiska zamerané nielen na „holý“ život, ale aj na kvalitu života človeka, s čím súvisí otázka, či si za kvalitu života má zodpovedať sám človek alebo štát. Rozsah hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv ovplyvňuje ekonomický a právny faktor,³² ktorý sa najvýraznejšie prejavuje v tom, že absolútnej väčšiny týchto práv sa možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré tieto práva vykonávajú. Uvedené pravidlo je zakotvené v čl. 51 ods. 1 Ústavy, podľa ktorého domáhať práv uvedených v čl. 35, 36, 37 ods. 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 Ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú. Výnimku z tohto pravidla predstavuje len to, keby Slovenská republika pristúpila k medzinárodnej zmluve s prednosťou pred zákonmi SR, alebo ak existuje záväzný akt EÚ. Ústava v zmysle tohto ustanovenia dáva zákonodarcovi širokú možnosť, aby vymedzil obsah hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv, pričom môže zohľadniť ekonomické možnosti štátu v čase prijímania konkrétneho zákona. V zmysle tohto ustanovenia je podľa Ústavného súdu SR³³ potrebné vykladať aj povinnosti, ktoré pre štát vyplývajú v oblasti týchto práv z medzinárodných záväzkov.³⁴ Keďže uvedené ústavné práva vyžadujú vykonanie prostredníctvom zákona, uvedeným je potvrdená platnosť čl. 13 ods. 2 Ústavy, podľa ktorého medze základných práv a slobôd možno upraviť za podmienok ustanovených touto Ústavou len zákonom.

Podmienenie uplatniteľnosti ústavných práv konkrétnym zákonom znižuje možnosti ich ústavnoprávnej ochrany a ponecháva obsahovú kvalitu príslušných zákonov na úvahe zákonodarcu. V právnej doktríne je spornou otázka, či občania majú, alebo nemajú možnosti ústavnoprávne ovplyvniť kvalitu týchto zákonov. V tomto smere má významné postavenie teória tzv. pozitívneho záväzku, ktorú si osvojil aj Ústavný súd SR³⁵. Teória pozitívneho záväzku ukladá štátu povinnosti ľudské práva nielen deklarovať, ale zabezpečiť všetky podmienky (vrátane materiálnych a právnych) potrebné na ich napĺňanie. To by malo viesť aj zákonodarcu k ústavnej povinnosti prijímať také zákony, ktoré napĺňajú obsah a zmysel Ústavy.³⁶

Väčšina hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv sa tak v zmysle čl. 51 Ústavy naplňuje reálnym obsahom v ustanoveniach príslušných zákonov a ich ústavná ochrana je zaručená len v medziach týchto zákonov. Spôsob takéhoto zakotvenia ústavných soci-

32 SVÁK, J. - CIBULKA, Ľ. Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť. 4. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 389.

33 Rozhodnutie Ústavného súdu SR č. PL ÚS 3/04.

34 SVÁK, J. - CIBULKA, Ľ. Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť. 4. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 390.

35 Rozhodnutie Ústavného súdu SR č. II ÚS 8/96.

36 SVÁK, J. - CIBULKA, Ľ. Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť. 4. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009, s. 390 - 391.

álnych práv má svoje príčiny v ekonomickom rozmere sociálnych práv. Táto skutočnosť vyvoláva diskusiu, pretože často je úroveň realizácie sociálnych práv menená pomerne častou zmenou zákonnej úpravy. Možno vo všeobecnosti uviesť, že práve ekonomický rozmer sociálnych práv odlišuje sociálne práva od základných ľudských práv.³⁷ Sociálne práva sú relatívne, na rozdiel od ľudských práv, ktoré sú absolútne. Relatívnosť ústavných sociálnych práv (ich priame nezakotvenie v Ústave, ale v zákone) sa prejavuje v rozhodovacej činnosti orgánov ochrany ústavnosti, v tom, že nie je možné priamo namietat porušenie Ústavy - porušenie príslušného ústavného sociálneho práva, ale len v spojení s porušením princípu právneho štátu, ktorý musí byť zákonodarcom v rámci realizácie sociálnych práv rešpektovaný.³⁸

Vo vzťahu ku kolektívnemu pracovnému právu je dôležité ustanovenie čl. 36 a 37 Ústavy SR. Ústava SR v čl. 36³⁹ (v spojení s čl. 51 ods. 1 Ústavy SR) garantuje ako základné práva, tak aj hospodárske, sociálne a kultúrne práva a uvádza, že *zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky* (ide o demonštratívny výpočet pracovných podmienok) s tým, že tieto zamestnancom zabezpečuje zákon. Ďalším základným ústavným právom, zakotveným v čl. 37 Ústavy SR, je právo *slobodne sa združovať (koaličná sloboda)*.⁴⁰ Z práva koaličnej slobody možno vyvodit právo na kolektívne vyjednávanie a právo na štrajk a výluky.

Právo na koaličnú slobodu, ako základné ústavné právo, predstavuje inštitucionálne záruky ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov.⁴¹ Právo na koaličnú slobodu

37 LACKO, M. Hmotné zabezpečenie v starobe. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 19.

38 Por. LACKO, M. Hmotné zabezpečenie v starobe. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 20 - 21.

39 Článok 36

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,
- g) právo na kolektívne vyjednávanie.

40 Článok 37

(1) Každý má právo sa slobodne združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov.

(2) Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je nepripustné.

(3) Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých.

(4) Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.

41 GALVAS, M. K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

je vymedzené ako právo každého slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na koaličnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov⁴² a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upraveného v čl. 29 Ústavy SR.⁴³ Právo na koaličnú slobodu je garantované každému, jeho subjektom môže byť občan Slovenskej republiky, cudzinec, ako aj fyzická osoba, ktorá je bez štátnej príslušnosti. Právo na koaličnú slobodu nie je viazané na žiadnu podmienku, avšak je limitované účelom, ktorým je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov koaličnej slobody. Keďže pojem hospodárske a sociálne záujmy nie je definovaný, možno za takéto záujmy považovať akékoľvek záujmy, ktoré majú hospodársky a sociálny rozmer. Ide najmä o záujmy zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, ale aj o záujmy rôznych skupín, ako napríklad študentov, dôchodcov a pod.⁴⁴ Z práva koaličnej slobody možno vyvodiť jednak právo na slobodné kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov, ako aj právo na použitie prostriedkov pracovného boja – na strane zamestnancov právo na štrajk a na strane zamestnávateľov právo na výluku.⁴⁵

Práva na štrajk, zaručeného čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, ktorého podmienky má ustanoviť zákon, sa možno v nadväznosti na čl. 51 Ústavy Slovenskej republiky domáhať len v medziach zákonov, ktoré právo na štrajk vykonávajú. Právo na štrajk doposiaľ upravuje len zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý upravuje štrajk v rámci kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zákon, ktorý by upravoval podmienky vyhlásenia iného štrajku, doposiaľ prijatý nebol, čo ale neznamená, že uplatnenie práva na štrajk nad rámec tohto osobitného zákona nie je dovolené. Neexistencia zákonného rámca pre uplatnenie práva na štrajk totiž nemôže viesť k spochybňovaniu práva na štrajk a jeho realizáciu.⁴⁶ Ak totiž nedošlo k prijatiu osobitného zákona o štrajku, nie je možné na základe tohto dôvodu konštatovať, že by bolo právo na štrajk v iných prípadoch, ako v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, popreté. Ak by bolo právo na iný štrajk upreté, došlo by k nenaplneniu podstaty a zmyslu ústavného práva na štrajk.⁴⁷ Pri posudzovaní zákonnosti štrajku mimo rámca kolektívneho vyjednávania by bolo potrebné postupovať podľa ústavnej zásady „je dovolené všetko, čo nie je zakázané“.⁴⁸

Základným právnym predpisom v oblasti pracovného práva (ak budeme vychádzať z právnej úpravy výkonu závislej práce v súkromnom sektore) je Zákonník práce a pre oblasť kolektívneho vyjednávania je to zákon o kolektívnom vyjednávaní.

42 BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zamestnaní, č. 1/2002, s. 14.

43 KLÍMA, K. a kol. Komentár k Ústave a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk, 2005, s. 807.

44 Porov. GALVAS, M. K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zamestnaní. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

45 GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: Právo a zamestnaní. Praha, Orac, č. 1/2002, s. 9.

46 Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. Zn. 1 Co 10/98.

47 KLÍMA, K. a kol. Komentár k Ústave a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk, 2005, s. 811.

48 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 2.vydanie. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 65 - 67.

Zákonník práce aspekty kolektívneho pracovného práva upravuje v rámci svojich základných zásad, pôsobenie zástupcov zamestnancov v rámci jednotlivých inštitútov individuálneho pracovného práva (ako je napr. rozvrhovanie pracovného času, účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru a hromadnom prepúšťaní a pod.) a v desiatej časti „kolektívne pracovnoprávne vzťahy“ upravuje formy účasti zástupcov zamestnancov v rámci pracovnoprávnych vzťahov, ako aj ich status. Článok 10 ZP zakotvuje právo na kolektívne vyjednávanie⁴⁹ (ako aj právo na štrajk a výluky) a pôsobenie zástupcov zamestnancov a súčasne ukladá zamestnávateľovi povinnosť umožniť ich pôsobenie na svojich pracoviskách.⁵⁰ V súlade s § 229 ods. 1 ZP s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo, alebo prostredníctvom príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. V tejto súvislosti nemožno opomenúť ani právo zamestnancov na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti v zmysle § 229 ods. 2 ZP, ako predpoklad spomenutej participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, resp. právo zamestnancov sa k týmto informáciám vyjadrovať a podávať návrhy k pripravovaným rozhodnutiam.

Podľa súčasného právneho stavu sa právo na koalíčnú slobodu realizuje v oblasti pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom odborových organizácií. Zákoník práce vychádza z princípu duálneho zastúpenia zamestnancov. Za zástupcov zamestnancov sa v zmysle § 11a ZP považuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.⁵¹

Právna úprava týkajúca sa procesu kolektívneho vyjednávania je obsiahnutá v **zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní** v znení neskorších predpisov. Kolektívne vyjednávanie je definované užšie, pretože jeho účelom je výlučne len uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Právo na kolektívne vyjednávanie ust. § 229 ods. 6 ZP zveruje len odborovým orgánom.

49 Podrobnejšie BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. 2.vydanie. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 67.

50 Čl.10

Zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch, vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávnych vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

51 Zástupcovia zamestnancov

(1) Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
(2) V družstve, kde je súčasťou členstva aj pracovnoprávny vzťah člena k družstvu, je na účel tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

Základný procesnoprávny predpis pre oblasť kolektívneho pracovného práva predstavuje teda spomínaný zákon o kolektívnom vyjednávaní. Hoci ho možno z pohľadu minimálneho množstva legislatívnych zmien, v porovnaní s inými pracovnoprávnymi predpismi, považovať za jednu z najstabilnejších právnych úprav, pretrvávajúce praktické problémy pri jeho aplikácii a ich neriešenie sú skôr výsledkom nedostatočnej dohody medzi relevantnými partnermi na zásadných zmenách súčasného systému v kolektívnom vyjednávaní. Fundamentálnym nedostatkom, ktorý sa absolútne prejavil po zavedení systému uzatvárania KZVS formou kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), je prehľbujúci sa rozpor medzi vzájomným vzťahom kolektívneho vyjednávania na podnikovej a odvetvovej úrovni a chýbajúca prioritizácia jednej z uvedených úrovní. Zákonodarca pri príprave zákona vychádzal z rakúskej, nemeckej a japonskej právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, dostatočne si však neuvedomil ich primárny príklon k odlišným úrovniam kolektívneho vyjednávania. Kým rakúsky alebo nemecký model preferuje odvetvové vyjednávanie a podnikové kolektívne zmluvy (dohody) následne len dotvárajú takýto právny rámec úpravou špecifických okolností konkrétneho podniku, japonský model, aj s ohľadom na slabé národné odborové organizácie, uprednostňuje úroveň podnikového kolektívneho vyjednávania⁵². Slovenský ZoKV špecifické okolnosti v SR nezohľadnil,⁵³ čím sekundárne vytvára vnútorný konflikt medzi jednotlivými sociálnymi partnermi a úrovňami kolektívneho vyjednávania. V praxi preto v priebehu posledných dvadsiatich rokov od účinnosti zákona prebiehal mocenský boj medzi zamestnávateľskými a odborovými zväzmi vo vzťahu k zamestnávateľom, ktorí organizovaní nie sú a nechcú byť, resp. medzi samotnými zväzmi navzájom o zníženie kvalitatívnej úrovne odvetvových KZVS v súlade s požiadavkami vlastných členov. Potlačenie kolektívneho vyjednávania na odvetvovej úrovni totiž do určitej miery posilňuje postavenie samotných zamestnávateľov, keďže na podnikovej úrovni dokážu vyvinúť na zamestnancov a odborové organizácie významnejší nátlak na dohadovanie obsahu kolektívnej zmluvy aj prostredníctvom využitia možností, ktoré im poskytuje ZP ako zamestnávateľom. Táto možnosť je na odvetvovej úrovni oslabená.

Ďalším právnym predpisom významným pre oblasť kolektívneho pracovného práva je **zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov** v znení neskorších predpisov. Za odborovú organizáciu sa totiž podľa § 230 ods. 1 ZP považuje občianske združenie podľa osobitného predpisu. Týmto osobitným predpisom je práve zákon o združovaní občanov, ktorý umožňuje zakladať spolky, spoločnosti, zväzy, hnutia, kluby a iné občianske združenia, ako aj odborové organizácie a združovať sa v nich a upravuje postup ich

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

53 S odkazom na vtedajší rozsah odborovej organizovanosti i reprezentatívnosti zamestnávateľských zväzov by sa uprednostnenie odvetvového vyjednávania zdalo logické. V súčasnej situácii nízkej odborovej organizovanosti, nízkeho pokrytia zamestnancov kolektívnymi zmluvami a neúmerného počtu odborových a zamestnávateľských zväzov (často špekulatívneho charakteru) je posilnenie odvetvového kolektívneho vyjednávania skôr otázne.

založenia a vzniku. Odborové organizácie ako právnické osoby nevznikajú na základe registrácie (tak ako je to v prípade ostatných združení), ale evidencie na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky. Uvedený princíp evidencie odborových organizácií vyplýva z postavenia odborových organizácií ako nezávislých organizácií, do ktorých štát nemôže zasahovať.

Vzhľadom na to, že pracovné podmienky, ktoré sú často predmetom kolektívneho vyjednávania, sú okrem ZP upravené aj v **ďalších pracovnoprávných predpisoch**, aj tieto možno považovať za pramene kolektívneho pracovného práva. Ide najmä o zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov alebo zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.

Dôležité postavenie v rámci kolektívneho pracovného práva majú sprostredkovatelia a rozhodcovia kolektívnych pracovnoprávných sporov. Významným prameňom práva je aj Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom.

II. kolektívna zmluva

Kolektívna zmluva z pohľadu teórie pracovného práva je:⁵⁴

- právnym úkonom;
- prameňom práva vo svojej normatívnej časti;
- nástrojom sociálneho zmieru medzi zamestnancami a zamestnávateľmi;
- politickým, právnym, ekonomickým a sociálnym dokumentom upravujúcim vzťahy príslušných subjektov a ich obsah (práva a povinnosti kolektívov, aj individuálnej povahy).

Špecifikum kolektívnej zmluvy (najmä vo vzťahu k jej normatívnej časti) je v tom, že zaväzuje aj tie osoby, ktoré neboli riadne zastúpené pri jej uzatváraní (resp. ich zastúpenie bolo len nominálne), záväznosť kolektívnej zmluvy je dokonca daná aj pre tie subjekty, ktoré so zmluvou nesúhlasili.⁵⁵ Možno uviesť, že iný subjekt kolektívnu zmluvu uzatvára (odborová organizácia) a nositeľmi práv a povinností, a teda aj subjektmi právnych vzťahov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, sú aj subjekty, ktoré kolektívnu zmluvu neuzatvárali (zamestnanci).⁵⁶ Ďalším špecifikom kolektívnej zmluvy je status jej zmluvnej strany, a to odborovej organizácie, ktorá je zástupcom zamestnancov (mohli by sme zjednodušene uviesť, že nekoná sama za seba, ale zastupuje záujmy zamestnancov).

54 TOMEŠ, I. - TKÁČ, V. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Praha: Prospektum, 1993, s. 167 - 168.

55 PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. Teória práva. Bratislava: C.H. Beck 2013, s. 140.

56 Por. GALVAS, M. Kolektivní smlouvy. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 640.

Možno len stručne uviesť, že začiatky vzniku kolektívneho pracovného práva na našom území sú spojené s dejinami Uhorska a s obdobím druhej polovice 19. storočia. 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 s chápaním kolektívnych zmlúv, ako zmlúv odporujúcich dobrým mravom, pretože obmedzovali zmluvnú slobodu zamestnancov a zamestnávateľov, prezentovala ešte koncom 19. storočia Kráľovská Kúria, Najvyšší uhorský súd (napr. rozhodnutie č. 3297/1889 a č. 589/1901).⁵⁷V neskoršom období, s prihliadnutím na hospodárske krízy z 20-tych a začiatku 30-tych rokov 20. storočia, v čase existencie prvej Československej republiky, možno badať snahy o ukotvenie základných pracovnoprávných 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.

Čo sa týka začiatkov právnej úpravy kolektívneho pracovného práva, tejto agende sa teda v období prvej Československej republiky venovala náležitá pozornosť (čo možno preukázať viacerými parlamentnými návrhmi na zákonnú úpravu kolektívnej zmluvy).⁵⁸K prijatiu právnej úpravy pre oblasť kolektívnych zmlúv došlo neskôr, v roku 1937 (čo bolo spôsobené aj dlhotrvajúcimi kodifikačnými prácami na občianskom zákonníku, ktorý mal obsahovať tak úpravu individuálnej, ako aj kolektívnej pracovnej zmluvy). Stalo sa tak na základe zákona o mimoriadnej moci nariadení - 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

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

58 LACLÁVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spółka Słowaków w Polsce - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 80 – 81.

Napr. Návrh poslanců Jozefa Patzela, Schälzkyho a druhů na zákonnou úpravu kolektivních a služebních smluv a na zřízení dohodčích úřadů (Poslanecká sněmovna N. S. R. Č., I. volební období, 6. zasedání, tisk č. 3999) a i.

Kritiku absencie regulácie inštitútu kolektívnej zmluvy možno nájsť aj v súdobej odbornej tlači. Hexner ešte v r. 1922 konštatuje: „V našej republike visí kolektivní smluva jako právní útvar ešte vždy v povetří, postráda ešte vždy určitého právníckého základu. ... Naše ministerstvo sociální péči v tomto vypracovalo v této záležitosti už druhý návrh zákona, který má kolektivní smluvy za právoplatné vyhlásit“. HEXNER, E.: Pracovní smluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In: Právny obzor č. 5, 1922, s. 140.“

oprávnené na jej uzavretie.⁵⁹ 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.⁶⁰ V návrhu občianskeho zákonníka 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.*“⁶¹

Odborový orgán podľa § 231 ods. 1 ZP 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 nezažaduje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. V zmysle § 231 ods. 4 ZP postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis, ktorým je zákon o kolektívnom vyjednávaní. Podľa § 2 ods. 1 ZoKV kolektívne zmluvy (odkaz na § 231 ZP) upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Pracovnoprávna teória vychádza z toho, 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 najmä v zákone o kolektívnom

59 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku - 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“.

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

61 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 98.

vyjednávani.⁶² Obsahom kolektívnej zmluvy je teda 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.⁶³ 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. Ako základ pre úpravu obsahu kolektívnej zmluvy možno použiť ustanovenie § 231 ods. 1 ZP.

Kolektívna zmluva pozostáva z dvoch častí, 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*“)⁶⁴ a záväzkovej časti (zakotvuje práva a povinnosti zmluvných strán kolektívnej zmluvy, obsahuje teda vzájomné práva a povinnosti zamestnávateľa a odborovej organizácie), pričom prameňom práva je jej normatívna časť.⁶⁵ Nároky, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako tie nároky zamestnancov, ktoré zamestnancom vyplývajú z pracovného pomeru.⁶⁶

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 majú 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.⁶⁷

Čo sa týka povahy kolektívnej zmluvy, tak ako bolo uvedené, možno ju považovať tak za normatívnu zmluvu a súčasne za dvojstranný právny úkon. Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, ktorej ustanovenia majú všeobecnú povahu, obdobne ako normatívne právne akty, a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu a rovnakého druhu.⁶⁸ Kolektívne zmluvy sa od normatívnych právnych aktov odlišujú

62 GALVAS, M. Právny rámec sociálneho dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. Sociálny dialog. Vyjednávani v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk, 2008, s. 52. Rovnako aj BĚLINA, M. Kolektívni smluvy a kolektívni vyjednávani. In: BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 483.

63 GALVAS, M. Právny rámec sociálneho dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. Sociálny dialog. Vyjednávani v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk, 2008, s. 52.

64 BARANCOVÁ, H. - SCHRŇK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 543.

65 BARANCOVÁ, H. - SCHRŇK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 65.

66 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, s. 263.

§ 231 ods. 2 ZP nároky, ktoré vznikli z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru.

67 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, s. 264.

68 BARANCOVÁ, H. - SCHRŇK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 65.

spôsobom vzniku, obsahom a subjektmi. Sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení ZP, resp. OZ o neplatnosti právnych úkonov.⁶⁹

Z uvedeného teda vyplýva, že okrem osobitných náležitostí, ktoré pre uzatváranie kolektívnych zmlúv upravuje ZoKV a ZP, bude potrebné vychádzať aj z náležitostí, ktoré sú všeobecne zakotvené pre právne úkony. Platnosť kolektívnej zmluvy bude preto potrebné posudzovať nielen z pohľadu zákona o kolektívnom vyjednávaní,⁷⁰ ale aj podľa náležitostí, ktoré pre platnosť právneho úkonu požaduje ZP a OZ. Zjednodušene uvedené, aby bola kolektívna zmluva platná, musí byť uzatvorená slobodne a vážne, určito a zrozumiteľne a jej predmet musí byť dovolený (pozri bližšie časť o právnych úkonoch). Špecificky však s ohľadom na platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy je riešená otázka pri tzv. povinných osobách v zmysle § 2 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle § 5a ods. 5 písm. b) sa za povinne zverejňovanú zmluvu považuje aj kolektívna zmluva uzatváraná povinnou osobou, t. j. kolektívna zmluva musí byť zverejnená v Centrálnom registri zmlúv. Platnosť a účinnosť v tomto prípade nadobúda spravidla zverejnením v Centrálnom registri zmlúv.

Charakterom kolektívnej zmluvy a posúdením jej platnosti ako právneho úkonu, vo vzťahu k jej normatívnemu pôsobeniu, sa zaoberal Ústavný súd SR (I. ÚS 501/2011) v nadväznosti na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR. Podľa Najvyššieho súdu podniková kolektívna zmluva, ako zmluva uzatvorená podľa príslušných ustanovení pracovného práva - ZP a ZoKV, za subsidiárnej pôsobnosti OZ - je dvojstranným právnym úkonom, uzatváraným medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Krajský súd správne kolektívnu zmluvu považoval za dvojstranný právny úkon. Obsah tohto právneho úkonu totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Predmetom jej úpravy je okrem iného aj výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah (úprava pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a iné). Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom - zamestnancom. **Normatívnu funkciu plní iba vtedy, ak jej obsah (resp. sama zmluva) nie je neplatný.** Tým, že je zároveň, vzhľadom

69 BARANCOVÁ, H. - SCHRÖNK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 65.

70 Napr. podľa § 4 ZKoV:

- (1) Kolektívne zmluvy sú platné, ak sú
 - a) uzavreté písomne a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom alebo oprávnenými zástupcami príslušných odborových orgánov a zamestnávateľmi, prípadne zástupcami ich organizácií,
 - b) doložené zoznamom zamestnávateľov, za ktorých boli uzatvorené, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, okrem kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 2 ods. 3 písm. d) ZKoV; zoznam zamestnávateľov obsahuje obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.
- (2) Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá
 - a) je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi,
 - b) upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

na spôsob jej vzniku, zmluvou - dvojstranným právnym úkonom, môže byť posudzovaná z hľadiska ustanovení o neplatnosti právnych úkonov i ustanovenia § 17 ods. 3 ZP.

Kolektívnu zmluvu teda môžeme vymedziť ako dvojstranný písomný právny úkon a je typická viacerými právnymi charakteristikami:

- je zmluvou v zmysle OZ, ktorý upravuje techniku vzniku zmlúv pre oblasť občianskeho práva a súčasne pre proces uzatvárania kolektívnej zmluvy platia osobitosti zakotvené v zákone o kolektívnom vyjednávaní;
- je súkromno-právnou zmluvou nielen pokiaľ ide o subjekt, ale aj obsah;
- kolektívna zmluva je písomnou zmluvou;
- je dvojstrannou normatívnou zmluvou;
- kolektívna zmluva je korporatívnou zmluvou, pretože minimálne na jednej strane je kolektívny subjekt.⁷¹

III. vnútropodnikové predpisy

Pre pracovné právo je špecifické to, že prameňom práva sú aj **vnútropodnikové normatívne akty**, ktoré vydáva zamestnávateľ v rámci a v súlade s pracovnoprávnymi predpismi (na rozdiel od normatívnych právnych aktov ich vydáva zamestnávateľ a nie orgán verejnej moci). Vnútropodnikové normatívne akty konkretizujú práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovného pomeru (ich rozsah je teda obmedzený). Majú povahu normatívneho aktu, ale neuplatňuje sa u nich prezumpcia správnosti (tak ako pri všeobecne záväzných právnych predpisoch), „*a preto neplatnosť ich ustanovení možno posudzovať podľa ustanovení ZP, resp. OZ o neplatnosti právnych úkonov*“⁷² (v prípade, ak interný normatívny akt je právnym úkonom, a nielen aktom riadenia, organizácie). V pracovnoprávnej teórii sú označované aj ako lokálne pramene pracovného práva (keďže ich územná pôsobnosť je obmedzená).⁷³

Možno uviesť, že obvykle prameňom práva je vnútropodnikový normatívny akt, ktorý zakladá pracovné podmienky (úprava mzdových podmienok je možná v zmysle § 43 ZP len v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve), ďalšie práva zamestnancov, či doplnia, konkretizuje pracovnoprávne predpisy⁷⁴. Samozrejme vnútorné normatívne akty môžu zakladať, meniť len tie práva a povinnosti (fakticky ich skôr len konkretizujú) vtedy, ak to umožňuje zákon a ak je to v zákonnom rámci, v súlade s pracovnou zmluvou zamestnanca či kolektívnou zmluvou. Vnútorné normatívne akty (keďže ide o jednostranný úkon zo strany zamestnávateľa) nemôžu ukladať povinnosti nad rámec zákona a podmienok zamestnanca, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy. Vo vzťahu k právam zamestnancov, ak by vnútorný normatívny akt zakotvoval

71 BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 543.

72 SCHRONK, R. In: BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2006, s. 74.

73 GREGOROVÁ, Z. Prameny českého pracovního práva. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 47.

74 ŠTEFKO, M. Prameny pracovního práva. In: BÉLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C.H.Beck 2010, s. 61.

práva zamestnancov nad rámec toho, čo má zamestnanec upravené v pracovnej alebo kolektívnej zmluve (alebo vyplývajú z právnych predpisov). Uvedený prístup možno vyvodiť z § 1 ods. 6 ZP (aj jednostrannú úpravu), podľa ktorého v pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie, ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť.

Zamestnancov zaväzujú vnútropodnikové normatívne akty len vtedy, ak sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ak sú s nimi zamestnanci riadne oboznámení. Podmienka oboznámenia vyplýva z § 81 písm. c) ZP, podľa ktorého je zamestnanec povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na prácu ním vykonávanú, ak bol s nimi riadne oboznámený. Povinnosť oboznámenia zo strany zamestnávateľa je zakotvená priamo v § 47 ods 2 ZP, v zmysle ktorého pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou, s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať. ZP neupravuje, čo je to riadne oboznámenie s vnútornými normatívnymi predpismi zamestnávateľa – je preto vhodné, aby zamestnávateľ mal o oboznámení zamestnancov dôkaz (napr. zamestnanci potvrdia svojím podpisom, že boli oboznámení s vnútorným predpisom).

ZP upravuje v § 84 len jeden druh vnútropodnikového normatívneho aktu, a to pracovný poriadok. ZP požaduje, aby bol pracovný poriadok vydaný po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia ZP podľa osobitných podmienok zamestnávateľa a je záväzný pre zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov. Nadobúda účinnosť dňom, ktorý je v ňom určený, najskôr však dňom, keď ho zamestnávateľ zverejnil. Každý zamestnanec musí byť s pracovným poriadkom oboznámený a súčasne musí byť pracovný poriadok každému zamestnancovi prístupný. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže zamestnávateľ vydať pracovný poriadok sám.

Pre vnútorné predpisy zamestnávateľa sa používajú rôzne názvy, napr. smernica, stanovy, poriadok a pod. Vnútropodnikové normatívne akty, možno zjednodušene uviesť, majú hybridnú povahu. Na jednej strane majú normatívnu povahu a na druhej strane z hľadiska ich platnosti a neplatnosti sa posudzujú ako právny úkon (ak sú právnym úkonom).

Môže nastať situácia, že tú istú oblasť, pracovnú podmienku bude upravovať 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.⁷⁵ 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 však predmetná otázka bude v prípade mzdových podmienok posudzovať odlišne s ohľadom na prípustné pramene práva pre ich úpravu.

IV. dobré mravy

Prameňom práva sú za určitých podmienok aj dobré mravy. Dobré mravy sú morálne normy a môžu byť aplikované len vtedy, ak iná norma ich aplikáciu prikazuje. Nemajú teda pôvodnú normatívnu silu, ale len v spojení s právnou normou, ktorá ich aplikáciu stanovuje, a to len v rozsahu, ktorý dovoľuje. Preto nie je zaradenie dobrých mravov medzi pramene práva jednoznačné.⁷⁶ S pojmom dobré mravy sa v rámci pracovného práva stretávame pri skúmaní platnosti právneho úkonu optikou § 39 OZ⁷⁷, pri výklade prejavu vôle, ktorý má zodpovedať dobrým mravom v zmysle § 15 ZP⁷⁸ (dobromyseľnosť pri výklade právneho úkonu vyplýva aj z § 35 OZ⁷⁹), ako aj pri zásade, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 3 ods.1 OZ⁸⁰ práce a článok 2 základných zásad ZP⁸¹ a § 13ods. 3 ZP⁸²).

Dobré mravy dovoľujú súdu zmieriňovať tvrdosť zákona a dávajú mu priestor pre uplatnenie pravidiel slušnosti.⁸³ *Dobré mravy možno aplikovať len vtedy, ak to príslušná*

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

76 GREGOROVÁ, Z. Praměny českého pracovního práva. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 48.

77 Neplatný je právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu, alebo ho obchádza, alebo sa priech dobrým mravom.

78 Prejav vôle treba vykladať tak, ako to so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom.

79 Právne úkony vyjadrené inak než slovami sa vykladajú podľa toho, čo spôsob ich vyjadrenia obvykle znamená. Pritom sa prihliada na vôľu toho, kto právny úkon urobil, a chráni sa dobromyseľnosť toho, komu bol právny úkon určený.

80 Výkon práv a povinností vyplývajúcich z občianskoprávných vzťahov nesmie bez právneho dôvodu zasahovať do práv a oprávnených záujmov iných a nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi.

81 Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

82 Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

83 Por. Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 643/2004.

*právna norma dovoľuje, resp. prikazuje.*⁸⁴ Pojem „dobré mravy“ nevymedzuje žiadny právny predpis. Možno konštatovať, že dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru a za určitých okolností môžu získať *povahu právnej normy* a prelínajú sa celým právnym poriadkom.⁸⁵ Dobré mravy sa využívajú najmä ako interpretačné pravidlo.⁸⁶

Vymedzenie pojmu dobrých mravov možno nájsť v niektorých rozhodnutiach súdov.⁸⁷ Vo všeobecnosti možno na základe rozhodnutí súdov definovať dobré mravy ako súhrn etických a kultúrnych noriem spoločnosti, z ktorých niektoré sú trvalou a nemennou súčasťou ľudskej spoločnosti, iné spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju.⁸⁸ *Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziludských vzťahoch* (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzujú ako podmienku mravné princípy spoločenského poriadku (celospoločenské normy).⁸⁹ Pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku, aj takto sa dajú definovať dobré mravy. V prípade, ak teda právny úkon nevyhovuje tomuto kritériu, prieči sa dobrým mravom.⁹⁰

Skutočnosť, že vymedzenie pojmu dobré mravy je obťažné, potvrdzujú súdne rozhodnutia, ktoré sa zaoberali aj otázkou ich stálosti.⁹¹ S prihliadnutím na skutočnosť, že sa mení, vyvíja spoločnosť, aj dobré mravy sa vyvíjajú a menia v čase. Posúdenie, či právny úkon je v súlade s dobrými mravmi, je vždy konkrétne, pretože sa musí zohľadňovať konkrétny priestor, čas, vzájomné správanie sa účastníkov.⁹² V tejto súvislosti vzniká otázka, či by dobré mravy nemali predstavovať niečo nemenné, t. j. taký súhrn noriem spoločnosti, ktoré aj v historickom vývoji sú typické práve svojou určitou mierou nemennosti a majú povahu fundamentálnych noriem. Ako zaujímavý sa tak javí podnet, či obsah dobrých mravov viac ako od atribútu času nie je viacej závislý od demokratickosti a ľudskosti spoločnosti.⁹³ Pri vymedzení obsahu dobrých mravov by sa mal do popredia dostať všeobecný a času nepodliehajúci zmysel pre spravodlivosť.⁹⁴

Dobré mravy možno považovať za meradlo hodnotenia konkrétnych situácií, či zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti v súlade so všeobecnými mo-

84 Por. SCHRONK, R. In: BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2006, s. 75.

85 SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 192. BIČOVSKÝ, J. - HOLUB, M. Občanský zákoník – poznámkové vydání s judikaturou. 3. vydání. Praha, 1995, s. 15.

86 SCHRONK, R. In: BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2006, s. 75.

87 SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 192.

88 R 137/1993 (Krajský soud Brno) In: SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 192.

89 SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 193.

90 Por. Uzneseňie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, č. k. IV. ÚS 55/2011-19.

91 Por. BUBELOVÁ, K. Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed). Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha: Leges 2010, s. 139 a násl.

92 Por. Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, II. ÚS 249/1997.

93 BUBELOVÁ, K. Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed). Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha: Leges 2010, s. 139.

94 BUBELOVÁ, K. Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed). Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha: Leges 2010, s. 145.

rálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Z uvedeného vyplýva, že dobré mravy majú najmä interpretačnú funkciu a ich použitie je subsidiárne.⁹⁵ Posúdenie súladu alebo nesúladu s dobrými mravmi patrí výlučne súdom.

V. medzinárodné zmluvy

Zmluva je obvykle právny úkon, individuálne záväzný pre zmluvné strany. V prípade, ak zmluvu uzatvorí normotvorná autorita a zmluva je výsledkom normotvornej aktivity (nielen uzatvoriť, meniť právny vzťah a možno hovoriť o súkromnoprávnej zmluve a jednou zo strán môže byť štát), potom zmluva môže nadobudnúť aj všeobecnú záväznosť (zmluva verejnoprávnej povahy).⁹⁶ Zjednodušene uvedené, medzinárodné zmluvy, ako prameň pracovného práva, sú buď výsledkom činnosti medzinárodných organizácií (v oblasti pracovného práva ide najmä o dohovory prijaté na úrovni Medzinárodnej organizácie práce, či zjednodušene možno uviesť, že ide o medzinárodné pracovné právo) alebo výsledkom dohody štátov, ako subjektov medzinárodného práva (môže ísť o rôzne bilaterálne či multilaterálne zmluvy). Pre oblasť pracovného práva sú dôležité aj medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách (napr. dokumenty prijaté na pôde Organizácie Spojených národov alebo Rady Európy).

Medzinárodné zmluvy obsahujú pravidlá správania sa, práva a povinnosti. Aby bolo možné tieto aplikovať vo vnútroštátnom práve a považovať ich aj za prameň práva, je potrebná ich recepcia do vnútroštátneho poriadku, ktorá má rôzne podoby. Medzinárodná zmluva je prameňom medzinárodného práva a prameňom vnútroštátneho poriadku sa stávajú tie pravidlá správania, obsiahnuté v medzinárodných zmluvách, ktoré boli prebraté do vnútroštátneho poriadku⁹⁷ (z pohľadu kolektívneho pracovného práva sú podstatné medzinárodné zmluvy uvedené v časti o medzinárodnom a európskom pracovnom práve).

95 SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravmi a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck, 2004, s. 192. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 664/2002.

96 Procházka, R., Káčer, M. Teória práva. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2013, s. 139-140.

97 GREGOROVÁ, Z. Prameny českého pracovního práva. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 48.

II. Subjekty kolektívneho pracovného práva

2.1 Sloboda združovania a koaličná sloboda, subjekty kolektívneho pracovného práva

Nevyhnutným predpokladom na realizáciu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sa stáva existencia špecifických subjektov, ktoré by sa stali oprávnenými (nevyhnutnými) účastníkmi existujúcej interakcie vznikajúcej medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Rovnako by nebolo možné zabezpečiť zodpovedajúcu realizáciu práv a povinností jednotlivých účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, v súlade so základnými princípmi pracovného práva, pokiaľ by právny poriadok týmto špecifickým subjektom nepriznával osobitný komplex oprávnení s cieľom presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov. V prípade, ak by právny poriadok takéto formy zastúpenia zamestnancov alebo zamestnávateľov nepoznal a nepriznával im pre výkon ich činnosti v porovnaní s inými subjektmi vyskytujúcimi sa v oblasti pracovného práva „zvýhodnené“ postavenie, nebolo by možné v praxi realizovať zodpovedajúci účelný sociálny dialóg na podnikovej, odvetvovej alebo národnej úrovni.⁹⁸ Predznačená špecifickosť konštituovania osobitných účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, spolu s výnimočnosťou postavenia v oblasti jednotlivých oprávnení v právnom prostredí, je zohľadnená v právnej aprobovanosti tzv. **koaličnej slobody (koaličného práva)**, ako špecifického prejavu všeobecnej slobody združovať sa. Koaličná sloboda a jej obsah tvorí nielen základ odlišnosti odborových organizácií a zamestnávateľov od iných účastníkov pracovnoprávných vzťahov, ale súčasne predstavuje i základný stavebný kameň kolektívneho pracovného práva.

Sloboda združovania predpokladá, že formálne, či menej formálne organizácie (združenia) ustanovené na jej základe presadzujú určité verejnoprospešné záujmy, alebo súkromné záujmy skupiny osôb. V zmysle rozhodnutí štrasburských orgánov ochrany práva sa za združenie pokladá právnická osoba, ktorá disponuje dvomi základnými znakmi - **dobrovoľnosťou**⁹⁹ pri rozhodovaní o vstupe a výstupe zo združenia a **existenciou spoločného cieľa**, ktorý musí byť *dovolený*¹⁰⁰ a mať *súkromnoprávnú povahu*.

V praxi najproblematickejšou sa javí práve otázka dobrovoľnosti vstupu a výstupu zo združenia (odborovej organizácie) na základe deklarovanej slobody združovania v zmysle čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Dohovor neobsahuje taxatívny zákaz negatívneho práva slobody združovania, t. j. nebyť nútený vstu-

98 STRÁNSKÝ, J. - SAMEK, V. - HORECKÝ, J. Nový občanský zákoník a pracovní právo. Praha: SONDY, 2014, s. 60.

99 Young a Webster proti Spojenému kráľovstvu (13.8.1981, A 44), Golder (1975, A18), Winterwerp (1979, A33).

100 Dovoľenosť predpokladá súlad s právnym poriadkom krajiny, napr. v zmysle nasledujúcich rozhodnutí: Lavissee proti Francúzsku (podnecovanie k opúšťaniu detí, 5.6.1991, sťažnosť č. 14223/88), X proti Rakúsku (nerekonštituuje zakázanú náboženskú sektu, 15. 10. 1981, Décisions et rapports, č. 26) - bližšie SVÁK, J. Ochrana ľudských práv. Z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburských orgánov ochrany práva. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006, s. 836 – 864.

povať do združení alebo odborov.¹⁰¹ Viaceré európske krajiny v dôsledku uvedeného stavu preto umožňovali vznik tzv. *systému closed shop* (Veľká Británia) alebo *dohôd o výhradnom zamestnávaní* (Dánsko), ktoré zavádzali ako podmienku získania pracovného miesta členstvo v konkrétnej odborovej organizácii.¹⁰² Vláda Veľkej Británie v prípade Young, James a Webster proti Spojenému kráľovstvu i dánska vláda vo veci Sorensen/Rasmussen proti Dánsku sa dokonca opakovane odvolávali na skutočnosť, že čl. 11 Dohovoru úmyselne nechráni právo byť nútený stať sa členom združenia¹⁰³ a negatívne právo slobody združovania nie je možné posudzovať identicky ako pozitívne.¹⁰⁴ Súd našťastie vyhodnotil takéto tvrdenie ako zavádzajúce a v rozpore s duchom príslušného článku Dohovoru.

Dôsledkom uvedeného právneho konceptu je preto aj „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.¹⁰⁵

Obsah slobody združovania zahŕňa nielen právo nezávisle zakladať rôzne koalície (koaličná sloboda), ale aj právo autonómie kolektívnych zmlúv, právo zakladania nadpodnikových združení, ako aj slobodnú činnosť v takýchto združeniach. V zmysle existujúcej judikatúry ESLP majú členovia takýchto združení právo, aby uvedené združenia chránili ich záujmy. Európsky dohovor opakovane preverený súdnymi rozhodnutiami Európskeho súdu pre ľudské práva¹⁰⁶ ďalej zaručuje odborom právo zakladať a rušiť vlastné organizácie, vydávať vlastné predpisy, spravovať vlastné záležitosti, združovať sa do federácií a konfederácií na národnej i medzinárodnej úrovni, alebo vstupovať do medzinárodných odborových organizácií. Zmluvné štáty majú súčasne povinnosť v zmysle čl. 11 ods. 2 Dohovoru dovoliť v rámci vnútroštátnych právnych predpisov odborom

101 Na rozdiel od čl. 20 ods. 2 Všeobecnej deklarácie ľudských práv.

102 V žiadosti o pracovné miesto bola spravidla predtlačená klauzula, ktorá predmetnú podmienku taxatívne uvádzala aj s označením príslušnej odborovej organizácie. V dánskom prípade bola situácia o to zložitejšia, že súd musel prihliadnuť k osobitostiam dánskeho pracovného trhu. Organizácia vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi sa uskutočňuje prostredníctvom kombinácie zásad pracovného práva, individuálnych a kolektívnych zmlúv, zákonmi, resp. nariadeniami vlády a dohody o výhradnom zamestnávaní členov odborových zväzov majú dlhú tradíciu (týkajú sa viac než 220000 zamestnancov).

103 V spomenutom prípade bola takéto podmienka zavedená až po prijatí zamestnancov na príslušnú pracovnú pozíciu. Európsky súd pre ľudské práva však rozhodol, že hrozba prepustenia a následná strata možnosti obživy zamestnancov, ktorí sa nepodriadia ustanovenej podmienke, predstavuje zásadnú formu donútenia a dotýka sa samej podstaty slobody združovania. (Porovnaj BERGER, V. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva. Praha: IFEC s.r.o., 2003, s. 551 – 557).

104 Sorensen/Rasmussen proti Dánsku (52562/99, 52620/99 – 11. 1. 2006).

105 Takýto postoj Európskeho súdu pre ľudské práva k negatívne právu slobody združovania bol opakovane potvrdený aj v ďalších jeho rozhodnutiach – Sigurjonsson proti Islandu (1993), Sibson (1993), Gustafsson proti Švédsku (18/1995/524/610 – 30. 7. 1998), Sorensen/Rasmussen proti Dánsku (52562/99, 52620/99 – 11. 1. 2006).

106 Johanson proti Švédsku.

bojovať za záujmy svojich členov a za týmto účelom byť vypočuté a predkladať vlastné návrhy.

Koaličná sloboda naopak napriek svojmu významu pre kolektívne pracovné právo nenachádza svoje taxatívne legislatívne vymedzenie v súčasnom právnom poriadku Slovenskej republiky. Táto skutočnosť dokresľuje vyššie naznačený nevhodný prístup zákonodarcu k úprave kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, kde je právny rámec rozdelený do množstva právnych predpisov, pričom ich obsah možno z pohľadu praxe i teórie považovať za nedostatočný a predstavuje skôr rámcovú úpravu vzájomných vzťahov sociálnych partnerov.

Napriek chýbajúcemu právnenému vymedzeniu vychádzame pri vymedzení obsahu koaličnej slobody primárne z obsahu slobody združovania. V intenciách kolektívneho pracovného práva možno pod koaličnou slobodou rozumieť *právo každého občana slobodne sa združovať za účelom presadenia a ochrany svojich hospodárskych a sociálnych záujmov*.¹⁰⁷ Takéto vymedzenie priamo zodpovedá slobode združovania na všeobecnom princípe, obsiahnutej napr. v čl. 37 ods. 1 Ústavy SR, ktorý sa nedotýka len zástupcov zamestnancov v oblasti pracovného práva, ale prináleží i ostatným skupinám občianskej spoločnosti (typické je zakladanie občianskych združení s rôznym predmetom, účelom, vzniku záujmu).¹⁰⁸ Špecifická vlastnosť koaličnej slobody, na rozdiel od všeobecnej slobody združovania, preto ďalej pristupuje v okamihu jej stotožnenia s *právom zamestnancov a zamestnávateľov, koalícia zodpovedá občianskemu združeniu zamestnávateľov alebo zamestnancov, ktorého účelom je formulovanie, obhajoba, presadzovanie ich vlastných záujmov výlučne v oblasti pracovnoprávných vzťahov (pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia, trhu práce, sociálneho dialógu) pri vytváraní pracovných, sociálnych a hospodárskych podmienok*.¹⁰⁹ Pod pojem koaličnej slobody musíme teda nevyhnutne podradiť i tzv. koaličné právo, t. j. *oprávnenie vytvárať právnym poriadkom predpokladané formy zastúpenia zamestnancov (odborová organizácia) i zamestnávateľov (zamestnávateľský zväz)*.¹¹⁰

Takéto vymedzenie koaličnej slobody je do určitej miery ambivalentné, pretože vytvára na rozdiel od všeobecného združovania sa ostatnej časti občianskej spoloč-

107 Právna úprava neobsahuje legálne vymedzenie pojmu „hospodárske a sociálne záujmy“. Za takéto však možno z pohľadu teórie práva považovať akékoľvek záujmy, ktoré majú hospodársky a sociálny rozmer (pracovné, hospodárske, sociálne podmienky). V praxi môže ísť napr. o záujmy zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, záujmy rôznych skupín, ako napríklad študentov, dôchodcov a pod. Bližšie - GALVAS, M. K niektorým základným problémom kolektívneho pracovného práva. In: Právo a zamestnanie. Praha: Orac, č. 1/2002, s. 9. Podobne i GALVAS, M.: K niektorým otázkam sružovacieho práva v pracovnom práve ČR. In: Právo a zamestnanie. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

108 Všeobecnému charakteru koaličnej slobody, ako osobitnému výrazu slobody združovania sa, zodpovedá i právnym poriadkom predpokladaný spôsob vzniku zástupcov zamestnancov ako občianskeho združenia v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o slobode združovania sa v znení neskorších predpisov, podobne ako v prípade ostatných predstaviteľov záujmovej samosprávy.

109 PAVLÍČEK, V. a kol. Ústava a ústavní řád České republiky Komentář 2. Díl Práva a svobody. Praha: Linde, 1995, s. 209.

110 RITSCHER, W. Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur Reichsgewerbeordnung. Stuttgart: Keip Verlag (1917) Nachdruck 1992, s. 13.

nosti výnimočné postavenie slobody združovať sa v oblasti pracovnoprávných vzťahov bez legálnej zákonnej opory a jej existencia je odvodzovaná len z teoreticko-vedného základu. Pre objektívnosť výkladu preto musíme uviesť argumentačné línie oboch prúdov.

Prvý názorový prúd odvodzuje koaličnú slobodu zo všeobecnej slobody združovania sa (ako je aj vyššie naznačené) a jej špecifickosť determinuje na základe osobitných oprávnení vyplývajúcich z existencie pracovného práva, ako osobitnej právnej disciplíny s vlastnými základnými zásadami odlišnými od všeobecného súkromného práva (občianskeho práva). Sloboda združovania aj s ohľadom na jej príslušnosť k prvej generácii ľudských práv a slobôd a jej historický kontext vzniku predstavuje základný všeobecný predpoklad vzniku koaličnej slobody, keďže fundamentálnym účelom (zmyslom) jej existencie je umožniť právne dovoľeným spôsobom prejavíť svoj postoj (záujem) na verejnosti a zákonnými prostriedkami prípadne presadzovať jeho rozšírenie v spoločnosti. Koaličná sloboda vzniká až v podmienkach raného kapitalizmu 19. storočia, dávno po vzniku všeobecnej slobody združovania, a preto nemožno jej zaradenie k základným ľudským právam a slobodám považovať za úplne správne. Koaličná sloboda napriek spomínanému špecifiku, ktoré vyplýva skôr z významu pracovného práva pre spoločnosť a zabezpečenia hospodárskych a sociálnych práv občanov, než z jej ideového základu, tomuto princípu plne zodpovedá a rešpektuje ho. Súčasne možno uviesť, že „osamostatnenie“ koaličného práva (koaličnej slobody) zo všeobecnej slobody združovania sa by nemalo v systéme ľudských práv (koaličné právo ako ľudské právo) žiadny právny význam, keďže by katalóg ľudských práv obsahoval duplicitné ľudské právo s rovnakým účelom bez pridanej hodnoty pre jeho adresátov. Koaličná sloboda (koaličné právo) predstavuje integrálnu súčasť všeobecnej slobody združovania s predpokladom zohľadnenia jej špecifického vyjadrenia, t. j. vytvárania koalícií (združení) s určitým špecifickým a zákonom definovaným cieľom vzniku. V právnej teórii môžeme síce rozlišovať všeobecnú slobodu združovania sa a právo vytvárať koalície zamestnancov a zamestnávateľov s cieľom presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov, to však len v rámci intencie základného katalógu ľudských práv a slobôd.¹¹¹

Druhý názorový prúd naopak špecifický obsahový charakter koaličnej slobody, v podobe možnosti utvárania kolektívnych zástupcov zamestnancov za účelom ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov¹¹², pokladá za prejav samostatnosti koaličnej slobody ako ľudského práva, práve na rozdiel od všeobecnej slobody združovania sa a združení konštituovaných na jej základe. Predmetná špecifickosť ju odlišuje od všeobecnej slobody združovania sa a je natoľko výrazná vo svojich právnych dôsledkoch (aj s ohľadom na komplex oprávnení priznaných sociálnym partnerom), že jej v zása-

111 DREIER, H. a kol. Grundgesetz-Kommentar. Band I.: Präambel, Artikel 1 – 19. 3. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013, s. 1102.

112 „Vzhľadom k historicky privilegovanému postavení odborových organizácií je vytvárením týchto organizácií a vstupovaním do nich uskutočňované právo sdružovať sa na ochranu hospodárskych a sociálnych zájmov, ktoré je považované za jedno ze základných ľudských práv.“ Bližšie - GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 649.

de umožňuje koexistovať popri slobode združovania sa v podobe základného ľudského práva a slobody.

Koaličná sloboda, ako základné ľudské právo, v takomto prípade prináleží výlučne zamestnancom a zamestnávateľom, keďže iba oni, ako subjekty pracovnoprávných vzťahov, sú oprávnení vstupovať (zakladať) kolektívne pracovnoprávne vzťahy vyplývajúce z ich postavenia v oblasti individuálneho pracovného práva. Naznačená konštrukcia koaličnej slobody, ako základného ľudského práva, môže byť v rozpore so základnými vlastnosťami všeobecného katalógu ľudských práv, ktoré sú nescudziteľné, nezrušiteľné a patria každému.¹¹³ Východiskovou úvahou v uvedených snahách „osamostatnenia“ koaličnej slobody (koaličného práva) ako ľudského práva sa stáva najmä systematický a jazykový výklad Listiny základných práv a slobôd.¹¹⁴ Podobne, ako v prípade citovaných českých teoreticko-právnych úvah na tému koaličnej slobody ako súčasti katalógu základných ľudských práv a slobôd, možno určité podporné argumenty nájsť aj v dokumentoch Medzinárodnej organizácie práce. Medzinárodná organizácia práce považuje právo slobodne sa združovať (vytvárať kolektívne formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku) za esenciálny predpoklad pri honbe za presadzovaním sociálnej spravodlivosti v procese globalizácie pracovného sveta aj v spojení s možným presadzovaním ďalších základných ľudských práv chránených aj dohovormi MOP.¹¹⁵ Z pohľadu MOP ide o „basic human right“ s univerzálnou pôsobnosťou pre zaistenie a využitie ďalších práv, napr. pri zavádzaní odpovedajúcich nástrojov pre garanciu nediskriminačného a rovného pracovného prostredia.¹¹⁶

Bez ohľadu na vyššie uvedený diskutabilný charakter koaličnej slobody musíme poukázať ešte na jeden špecifický prejav koaličnej slobody. Skutočnosť, že zástupcovia zamestnancov vznikajú na základe koaličnej slobody, sa bezprostredne prejavuje aj na charaktere ich vlastnej činnosti. Keďže je základom koaličnej slobody vytváranie koalícií s cieľom ochrany vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov, nie je možné, aby zástupcovia zamestnancov realizovali akúkoľvek inú formu činnosti, než tú,

113 HORECKÝ, J. Koaliční svoboda. In: Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2013 : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. 1. časť. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2013, s. 242 – 248.

114 „V rámci právního řádu České republiky dovozujeme koaliční svobodu a koaliční právo zejména z ust. čl. 20 a ust. čl. 27 Listiny, když dle článku 20 LZPS je právo svobodně se sdružovat zaručeno. Každý má právo se spolu s jinými sdružovat ve spolcích, společnostech a jiných sdruženích, tedy i odborových organizacích. S pohledu kolektivního pracovního práva je však třeba hledat doplnění obecného oprávnění sdružovat se v kontextu další úpravy, a to jmenovitě ve znění čl. 27 LZPS, podle kterého má každý právo sdružovat se s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů. Z jazykového výkladu systematického zařazení koaliční svobody ať již do samé Listiny základních práv a svobod, tak i do vlastního systematického zařazení čl. 20 v LZPS, když tento spadá pod znění Hlavy druhé LZZP, označené jako „Lidská práva a základní svobody“, lze na charakter koaliční svobody jako základního lidského práva nahlížet.“ HORECKÝ, J.: Koaliční svoboda. In: Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2013 : zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov. 1. časť. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2013, s. 242 – 248.

115 ILO. Giving globalization a human face. Geneva: International Labour Office, 2012, s. 17.

116 ILO. Giving globalization a human face. Geneva: International Labour Office, 2012, s. 17.

ktorú predpokladá pozitívna právna úprava alebo teória pracovného práva. Zástupcovia zamestnancov alebo zamestnávateľov môžu vystupovať bezprostredne na ochranu práv a právom chránených záujmov zamestnancov alebo zamestnávateľov a s týmto cieľom realizovať rôzne formy činnosti od realizácie sociálneho dialógu po zabezpečenie súdnej ochrany práv, až po opatrenia súvisiace s uplatnením práva na štrajk alebo výluky. Akákoľvek iná činnosť, ktorá by bezprostredne nenadväzovala na takto zadaný účel presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov (utvárania pracovných, hospodárskych alebo sociálnych podmienok výkonu práce alebo podnikateľskej činnosti), je v zjavnom rozpore so základnými princípmi koalície slobody a takýto subjekt nemôže byť považovaný za zástupcu zamestnancov alebo zamestnávateľov v súlade s duchom a účelom predmetných zákonných ustanovení o pôsobení zástupcov zamestnancov alebo zamestnávateľov. Predmetný výklad koalície slobody je pritom kľúčový predovšetkým v právnych úpravách obdobných právnemu poriadku SR, kde formy zastúpenia zamestnancov a zamestnávateľov (odborová organizácia, odborové zväzy, zamestnávateľské zväzy) vznikajú na základe všeobecného zákona o združovaní sa spolu s ostatnými združeniami ostatných skupín občianskej spoločnosti a primárne absentuje spomínaný špecifický prejav koalície slobody v podobe presadzovania hospodárskych a sociálnych záujmov. Právny poriadok následne neurčuje žiadne obmedzenia alebo kritériá, ktoré musia splniť občianske združenia, ktoré vystupujú formálne ako zástupcovia zamestnancov a do úvahy prichádza zneužitie inštitútu koalície slobody, ako prostriedku na dosiahnutie určitých subjektívnych záujmov, namiesto predpokladaného účelu ich existencie v oblasti pracovného práva, či trhu práce. Takýto výklad koalície slobody (koalícieho práva) nemá svoje legálne vymedzenie v právnom poriadku a jeho aplikácia by mohla byť uplatnená nanajvýš v súdnom konaní (zákon č. 83/1990 Zb. neumožňuje aj s ohľadom na evidenčný princíp Ministerstvu vnútra SR odmietnuť v procesnom postupe zastaviť vznik takéhoto subjektu, resp. ho zrušiť, ak by nevyvíjal činnosť v súlade s očakávaniami/predpokladmi ako zástupcu zamestnancov).

Medzi subjekty kolektívneho pracovného práva patria:

A, zástupcovia zamestnancov vychádzajúc z § 11a ZP¹¹⁷:

- odborová organizácia (odborový zväz);
- zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník;
- zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci;
- európska zamestnanecká rada;
- špecifické spôsoby zastúpenia zamestnancov v rámci európskych obchodných spoločností.

¹¹⁷ Toto ustanovenie sa dostalo do ZP až jeho novelou č. 210/2003 Z. z. účinnou od 1. 7. 2003. Ústredným motívom vymedzenia pojmu „zástupca zamestnancov“ bola podľa dôvodovej správy k spomínanej novele akási komplexnosť úpravy účastníkov pracovnoprávných vzťahov v nadväznosti na § 7 ZP (vymedzuje definíciu pojmu zamestnávateľ) a § 11, ktorý vymedzuje pojem „zamestnanec“. Dostupné na internete: www.nrsr.sk/web/dynamic/Download.aspx?DocID=189910.

B, zástupcovia zamestnávateľov:

- právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva iné fyzické osoby v pracovnoprávnom vzťahu;¹¹⁸
- organizácia, v ktorej je zamestnávateľ združený (zamestnávateľský zväz);
- štát.

Vzájomný vzťah medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku upravuje § 230 ods. 7 a 8 ZP. § 230 ods. 7 ZP predpokladá, že ak u zamestnávateľa popri sebe pôsobia odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak ZP neustanovuje inak. V nadväznosti na existenciu plurality zástupcov zamestnancov na pracovisku, zákonodarca v § 230 ods. 8 ZP umožňuje účasť zástupcu odborového orgánu na zasadnutiach zamestnaneckej rady, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

2.2 Odborové organizácie a odborové zväzy

Odborová organizácia predstavuje v súčasnosti jedinú originálnu formu zastúpenia zamestnancov v slovenskom právnom poriadku, a to predovšetkým s ohľadom na rozsah priznaných kompetencií i historicko-právny kontext. Do určitej miery možno dokonca hovoriť o exkluzívnom postavení odborovej organizácie najmä pri zohľadnení skutočnosti, že výlučne odborová organizácia má možnosť prístupu k najvýznamnejšiemu oprávneniu zástupcov zamestnancov v podobe práva na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy, ako základného prostriedku zlepšovania pracovných a sociálnych podmienok zamestnancov so všeobecne záväzným právnym účinkom. Analogickým spôsobom sa výlučné postavenie odborovej organizácie prejavuje aj v možnosti výkonu kontroly bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku, kde ZP v § 149 priznáva uvedenú právomoc iba odborovému orgánu.

Účel (zmysel) vzniku odborových organizácií plne zodpovedá dôvodom, ktoré prispeli aj k vzniku samotného kolektívneho pracovného práva, keďže práve odbory sú historicky prvou formou zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Pokiaľ by sme v právnom i spoločenskom prostredí európskeho kontinentu porovnali obsah a právny rámec pôsobenia jednotlivých foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku v komparácii so zmyslom existencie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, dospeli by sme k záveru, že jedine odborové organizácie dokážu plnohodnotne smerovať k naplneniu vyššie uvedeného účelu vo forme ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov, či

118 Hoci predmetný subjekt označuje osobu zamestnávateľa v zmysle § 7 ZP a nemožno ho z logického hľadiska považovať za klasického zástupcu zamestnávateľov, zo všeobecného hľadiska ide o subjekt kolektívneho pracovného práva, keďže je oprávneným napr. na kolektívne vyjednávanie kolektívnej zmluvy na podnikovej úrovni. Analogicky to platí aj pre štát ako subjekt kolektívneho pracovného práva.

už prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, alebo uzatvárania iných foriem dohôd medzi sociálnymi partnermi, ale napr. aj využitím práva na štrajk, sociálnou pomocou svojím členom, v oblasti vzdelávania. Na postavenie zástupcu zamestnancov je nevyhnutné pozeráť sa nielen prizmou realizácie jednotlivých kompetencií, ktoré priznávajú pracovnoprávne predpisy zástupcom zamestnancov v rámci pracovnoprávných inštitútov. Nemenej významné je aj naplnenie sociálnej úlohy zástupcov zamestnancov vo vzťahu k zamestnancom v súlade so základným historickým účelom koncipovania zástupcov zamestnancov na pracovisku, spočívajúcej v potrebe združovania sa (vytvárania kolektívu) pri ochrane vlastných práv a poskytovaní vzájomnej pomoci a podpory.

2.2.1 Vznik a právna subjektivita odborových organizácií

Vznik odborových organizácií je bezprostredne viazaný na slobodu združovania a koaličnú slobodu. Bez ohľadu na právny základ vzniku odborových organizácií musíme podotknúť, že odborovým organizáciám zákon priznáva právnu subjektivitu, a preto sú spôsobilé vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch ako právnické osoby, resp. subjekty pracovného práva.¹¹⁹ Predmetná vlastnosť odlišuje odborovú organizáciu od ostatných zástupcov zamestnancov¹²⁰ a dáva jej činnosti kvalitatívne aj kvantitatívne iné rozmery. Práve tento identifikačný znak umožňuje, aby odborová organizácia uzatvárala kolektívne zmluvy, t. j. bola jednou z jej zmluvných strán a teda daná zmluva mala aj normatívny charakter a v konečnom dôsledku nároky z nej plynúce boli aj reálne vymáhateľné.

V právnej praxi sa možno stretnúť s dvomi spôsobmi nadobudnutia právnej subjektivity zo strany odborových organizácií, vo výsledku sú však oba prípady založené na členstve fyzických osôb v odborovej organizácii (odborovom zväze).

119 BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, s. 922.

120 Bližšie pozri § 234 ods. 1 ZP, ktorý upravuje spôsob kreácie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka. V prípade, ak sa na zamestnávateľa obráti viac ako 10 % zamestnancov a písomne požiada, tento je povinný umožniť uskutočnenie volieb do zamestnaneckej rady. Zákoník práce nešpecifikuje, kto hradí náklady volieb. Pravidelne sa však tieto voľby uskutočňujú výlučne na náklady zamestnávateľa, keďže zamestnanecká rada nemá členov, a teda ani možnosť financovať svoju činnosť z členských príspevkov. Prvé voľby zamestnaneckej rady, či zamestnaneckého dôverníka organizuje volebný výbor. Člen zamestnaneckej rady je volený priamou voľbou s tajným hlasovaním na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Kompetencia odborovej organizácie navrhnúť kandidátov do zamestnaneckej rady vyznieva v kontexte ich reálneho spolupodnikovania, lepšie povedané nekooperovania, viac než kuriózne. V každom prípade sú voľby platné, ak sa ich zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť a vyhráva kandidát, ktorý získal najväčší počet hlasov.

Príklad: U zamestnávateľa pracuje 1000 zamestnancov. Voľby sú právoplatné, ak sa ich zúčastní 301 zamestnanec. Ak za kandidáta nehlasuje, alebo sa zdrží hlasovania spoločne 290 hlasujúcich a „za“ hlasuje 10 hlasujúcich, kandidát je zvolený, ak nezískal iný kandidát vyšší počet hlasov. Do 31. 12. 2012 existoval právny stav, že ak chcela odborová organizácia prostredníctvom svojho orgánu zastupovať všetkých zamestnancov, muselo byť v nej združených z celkového počtu 1000 zamestnancov minimálne 300 zamestnancov. Ak aj dnes chce zamestnanecká rada zastupovať všetkých zamestnancov, môže z celkového počtu 1000 zamestnancov stačiť členom zamestnaneckej rady podpora 10 zamestnancov (v krajnom prípade 1 zamestnanca – teda seba samotného).

Vznik odborovej organizácie zodpovedá právnomu režimu založenia občianskeho združenia s ohľadom na znenie § 230 ods. 1 ZP s určitými odlišnosťami obsiahnutými v § 9a zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. V § 230 ods. 1 ZP určuje zákon priamo právnu formu pôsobenia odborovej organizácie a vymedzuje odborovú organizáciu ako občianske združenie podľa osobitného predpisu (zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov). V prípade vzniku odborových organizácií, a obdobne aj v prípade vzniku organizácií zamestnávateľov, sa neuplatňuje registračný princíp, ako pri klasických občianskych združeniach, ale **evidenčný princíp**. Návrh na evidenciu odborovej organizácie môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov (prípravný výbor). Návrh podpíšu členovia prípravného výboru a uvedú svoje mená a priezviská, rodné čísla a adresy bydliska. Ďalej uvedú, kto z členov starších ako 18 rokov je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. K návrhu na evidenciu odborovej organizácie sa pripájajú stanovy v 2 vyhotoveniach, pričom ich obsah tvorí najmä názov občianskeho združenia (odborovej organizácie), sídlo, cieľ, orgány občianskeho združenia (v prípade odborovej organizácie sa v zmysle koalíčnej slobody vyžaduje ochrana sociálnych a hospodárskych záujmov zamestnancov), konkretizácia organizačných jednotiek, ak budú zriadené a budú konať vo svojom mene a prípadné spôsoby zániku občianskeho združenia (odborovej organizácie). K návrhu je nutné pripojiť aj potvrdenie o zaplatení správneho poplatku vo výške 66 eur. Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim po tom, keď bol Ministerstvu vnútra SR doručený návrh na jej evidenciu.¹²¹ V tomto kontexte vyvstáva otázka, či ide o právnickú osobu aj s právnou subjektivitou, nakoľko tú nadobúda odborová organizácia (odborový zväz) až zaevidovaním stanov na Ministerstve vnútra SR. V minulosti uvedené konanie netrvalo viac ako zákonom o združovaní občanov deklarovanú 10-dňovú lehotu. Následne bola odborová organizácia povinná, aj so zaevidovanými stanovami, v súlade so zákonom č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov, požiadať o pridelenie IČO miestne príslušné pracovisko štatistického úradu. S účinnosťou od 1. novembra 2015 nadobudol účinnosť zákon č. 272/2015 Z. z. o registri právnických osôb, podnikateľov a orgánov verejnej moci, ktorý okrem iného upravuje pridelovanie identifikačných čísiel právnickým osobám. Identifikačné čísla organizačným jednotkám zriadeným občianskymi združeniami, odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov síce naďalej prideluje Štatistický úrad Slovenskej republiky, ktorý zároveň na základe žiadosti vydáva potvrdenia o ich pridení, ale túto žiadosť mu zasiela priamo Ministerstvo vnútra SR. Odborovej organizácii tak okrem zaevidovaných stanov, zašle Ministerstvo vnútra SR aj oznámenie o pridení IČO. Proces zaevidovania stanov sa z uvedeného dôvodu predlžuje na niekoľko týždňov.

Rovnaký postup sa uplatňuje aj v prípade, ak odborový zväz žiada o pridelenie IČO pre svoju organizačnú jednotku, t. j. žiada o ňu písomne Ministerstvo vnútra SR, a to sa následne obráti so žiadosťou na Štatistický úrad Slovenskej republiky, ktorý IČO organizačnej jednotke aj pridelí, ale oznam o pridení IČO vystaví samotné Ministerstvo

121 Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov.

vnútra SR. V porovnaní so zaevidovaním stanov a pridelením IČO je tento proces menej časovo náročný, a aj z tohto dôvodu založenie odborovej organizácie, ktorá je organizačnou jednotkou odborového zväzu, je v porovnaní so založením odborovej organizácie, ktorá si eviduje svoje stanovy samostatne na Ministerstve vnútra SR, nepomerne menej zdĺhavé.

Takýto spôsob vzniku odborovej organizácie sa využíva ako pre založenie odborovej organizácie pôsobiacej na úrovni konkrétneho podniku, tak i pre založenie samotných odborových zväzov. Odborová organizácia, ktorá má založené organizačné jednotky s právnou subjektivitou, používa pojem „zväz“, ale v skutočnosti ide len o názov združenia, nejde o klasický zväz právnických osôb.

Spôsob založenia odborovej organizácie má následne vplyv aj na charakter i činnosť odborového zväzu, ktorý spravidla potom združuje takéto jednotlivé odborové organizácie samostatne založené a evidované ako občianske združenia. Pri odborovom zväze, ktorý je tvorený základnými organizáciami samostatne evidovanými na Ministerstve vnútra SR, je dosah na konanie jednotlivých odborových organizácií do určitej miery obmedzený, oslabuje sa možnosť uskutočňovania koordinovaných činností, napríklad pri uskutočňovaní štrajkových aktivít a podobne i finančné zázemie takýchto odborových zväzov je nedostatočné, čo vplýva na zabezpečovanie základných činností (vzdelávanie, štrajkové fondy, medzinárodná kooperácia, absencia personálneho a materiálneho zabezpečenia).¹²²

Za iný spôsob vzniku odborových organizácií považujeme postup, keď v zmysle zákona o združovaní občanov je ako občianske združenie evidovaný len odborový zväz na Ministerstve vnútra SR a jednotlivé odborové organizácie pôsobiace na úrovni podnikov svoju právnú subjektivitu odvodzujú zo stanov takto evidovaného odborového zväzu (odborovej organizácie) v súlade so zákonom o združovaní. Odborový zväz je rovnako založený **na členstve jednotlivých fyzických osôb** v odborovom zväze (vystupuje de facto ako jedna odborová organizácia) a jednotlivé odborové organizácie pôsobiace v podnikoch vystupujú ako organizačné zložky jednej odborovej organizácie (v tomto prípade nazývanej odborový zväz), t. j. plnia primárne organizačnú funkciu zabezpečenia činnosti zväzu v rámci územného a vecného princípu. Klasický spôsob vzniku sa teda uplatnil v prípade založenia samotného odborového zväzu (prvej odborovej organizácie) a jednotlivé odborové organizácie a spôsob ich konštituovania sa odvodzuje od vnútorných dokumentov združenia (stanov). Právnú subjektivitu odvádzajú jednotlivé odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa od odborového zväzu za predpokladu, že sú splnené podmienky, ktoré predpokladá § 6 ods. 2 zákona o združovaní občanov a v právnych vzťahoch vystupujú ako samostatné právne subjekty popri samotnom odborovom zväze. § 6 ods. 2 zákona o združovaní občanov predpokladá, že

122 Musíme si uvedomiť, že sila samotného odborového zväzu je priamo úmerne závislá na ochote jednotlivých členských odborových organizácií poskytovať ústrediu dostatočné príspevky na jeho činnosť. Čím nižší je objem takto odvádzaných finančných príspevkov, tým je slabší samotný odborový zväz, ale aj jeho členské organizácie, ktoré si samostatne nedokážu zabezpečiť napr. potrebné právne poradenstvo, administráciu bežných činností s orgánmi verejnej správy a pod.

stanovy občianskeho združenia môžu určiť, ktoré organizačné jednotky občianskeho združenia majú spôsobilosť konať vlastným menom, teda i nadobúdať vlastným menom práva a povinnosti odchylné od subjektu, od ktorého odvádzajú právnu subjektivitu (t. j. odborový zväz). Právny poriadok predpokladá, že takéto organizačné jednotky musia byť v stanovách výslovne uvedené, alebo musí byť v stanovách aspoň určené, akým spôsobom sa uvedené jednotky zriaďujú, aby bolo možné zistiť, či ide v konkrétnom prípade o organizačnú jednotku vzniknutú v súlade so stanovami ako organizačnú jednotku s právnou subjektivitou. Stanovy potom musia tiež jednoznačne určiť, kto je oprávnený menom organizačnej jednotky vo všetkých veciach konať, t. j. kto je štatutárnym orgánom. Popísaný právny výklad i postup pri zakladaní odborových organizácií bol opakovane potvrdený vo viacerých súdnych rozhodnutiach.¹²³ Špecifický spôsob je v tomto prípade aj v prípade žiadosti o pridelenie IČO zo strany Štatistického úradu SR, kde IČO takýchto odborových organizácií s právnou subjektivitou je zložené z IČO odborového zväzu a súčasne je k nemu priradené osobitné štvorčísle, ako samostatný identifikátor pre túto odborovú organizáciu. Odborové organizácie v prípade, ak sú organizačnými jednotkami niektorého z odborových zväzov, nemajú svoje vlastné stanovy, ale riadia sa a dodržiavajú stanovy a zásady hospodárenia odborového zväzu. Právnu subjektivitu nadobúdajú dňom zaevidovania odborovým zväzom podľa jeho stanov. Odborové zväzy založené na členstve fyzických osôb majú väčší vplyv na konanie jednotlivých odborových organizácií, činnosť a vystupovanie všetkých súčastí je konzistentnejšie a ucelenejšie. Neprichádza k zásadným excesom zo strany organizačných zložiek odborového zväzu, zlepšuje sa možnosť koordinácie spoločných aktivít a aj vnútorná štruktúra je previazanejšia, čím prichádza k zvýšeniu komunikácie medzi jednotlivými súčastami odborovej organizácie (zväzu).

Strešnú organizáciu odborových organizácií (odborových zväzov) a reprezentatívneho sociálneho partnera zastúpeného v Hospodárskej a sociálnej rade SR (tripartita) predstavuje Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR) združujúca 26 výrobných i nevýrobných odborových zväzov.¹²⁴ Popri KOZ SR existuje ďalší neidentifikovaný počet odborových zväzov, z ktorých najvýznamnejšie predstavujú Moderné odbory Volkswagen, Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, Lekárske odborové združenie, Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek, Moderné odbory AIOS a pod.¹²⁵

123 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.

124 Medzi najväčšie a najvýznamnejšie odborové zväzy združené v KOZ SR patrí Odborový zväz KOVO, Energeticko-chemický odborový zväz, Integrovaný odborový zväz, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Slovenský odborový zväz zdravotníctva a sociálnych služieb, Odborový zväz hasičov, Odborový zväz polície SR, Slovenský odborový zväz verejnej správy a kultúry, Odborový zväz DREVO, LESY, VODA a pod.

125 Hospodárska a sociálna rada SR (nazývaná aj tripartita) zriadená zákonom č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni predstavuje najvyššiu formu tripartitného sociálneho dialógu medzi zástupcami vlády SR a predstaviteľmi sociálnych partnerov (zamestnávateľov a zamestnancov).

2.2.2 Výkon odborovej funkcie, členstvo v odboroch, odborový orgán

K možnosti efektívneho zabezpečenia činnosti zástupcu zamestnancov, aj v spojitosti so spomínaným špecifickým spôsobom vzniku zástupcov zamestnancov na základe koaličného práva, poskytuje zákonodarca odborovej organizácii osobitnú právnu ochranu. Jej primárny obsah vychádza z existujúceho evidenčného princípu, ktorý sa uplatňuje pri vzniku odborovej organizácie a premieta sa aj do okamihu začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa. Odborová organizácia, pokiaľ chce začať pôsobiť u zamestnávateľa, je v zmysle § 230 ods. 1 a ods. 2 ZP povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku, čo v praxi znamená, že činnosť odborovej organizácie na pracovisku nie je podmienená žiadnym súhlasom zamestnávateľa. Práve naopak, nesúhlas zamestnávateľa s činnosťou odborovej organizácie na pracovisku by znamenal porušenie príslušného ustanovenia ZP. Z predmetnej dikcie ZP vyvstávajú pre účely praxe dve základné otázky spočívajúce v objasnení pojmu odborový orgán a v možnostiach zamestnávateľa obmedziť (zakázať) pôsobenie odborovej organizácie vo svojom podniku z pohľadu kogentnej povinnosti, ktorú mu ukladá právny poriadok.

Základná premisa pri hľadaní odpovede na otázku vymedzenia orgánu znie, že zástupcovia zamestnancov vykonávajú svoje aktivity a realizujú sociálny dialóg prostredníctvom svojich orgánov. ZP v desiatej časti, konkrétne len v § 230 ods. 1 a § 240 ods. 2 a ods. 3 používa pojem odborový orgán (analogicky aj v § 149 ZP). Tento pojem výslovne nedefinuje a používa ho výlučne v spojitosti s odborovou organizáciou. Pri ostatných formách zastúpenia zamestnancov na pracovisku sa pojem orgán nepoužíva. Usudzujeme, že táto právna konštrukcia je dôsledkom existencie právnej subjektivity len v prípade odborovej organizácie. Zákonodarca v tomto prípade predpokladá, že organizácia (občianske združenie), ktorému zákon priznáva právnu subjektivitu, si zvolí, určí alebo nejakým spôsobom ustanoví orgán, ktorý bude v jeho mene konať. Existencia právnej subjektivity a možnosť/potreba vstupovania do právnych vzťahov následne predpokladá konštituovanie „výkonného“ subjektu v rámci organizácie (vnútornej organizačnej jednotky), ktorý koná za organizáciu navonok. V porovnaní s princípmi, na ktorých je založená napr. zamestnanecká rada, rozdiel medzi odborovým orgánom a zamestnaneckou radou je ten, že členom odborovej organizácie ako združenia občanov nie je automaticky každý zamestnanec, na vstup do nej sa vyžaduje súhlasný prejav vôle vyjadrený formou vyplnenia prihlášky alebo aktu, z ktorého je tento postoj zrejмый. Zamestnanecká rada naopak nepredstavuje združenie občanov, iba orgán, ktorý zákonom stanoveným spôsobom pôsobí ako zástupca zamestnancov, a preto ani nemôže vystupovať v zmysle čl. 28 Charty základných práv občanov EÚ v kolektívnom vyjednávaní a uzatvárať kolektívne zmluvy (vstupovať do právnych vzťahov).¹²⁶

Pri vnútornej štruktúre zamestnaneckej rady ZP nehovorí o orgáne zamestnaneckej rady, hoci zamestnanecká rada vystupuje v konečnom dôsledku v pracovnoprávných

¹²⁶ V tejto súvislosti bližšie pozri podkapitolu 5.5. – Charta základných práv EÚ.

vzťahoch v rovnakom právnom postavení, ako orgán v analógii k štatutárnemu orgánu obchodnej spoločnosti. V súvislosti s voľbou narába len s pojmom „člen zamestnaneckej rady“. Člen zamestnaneckej rady rozhodne nie je identický s pojmom „člen odborovej organizácie.“ Z platnej dikcie § 234 ZP vyplýva, že členovia zamestnaneckej rady sú volení ostatnými zamestnancami zamestnávateľa. Počet členov zamestnaneckej rady je limitovaný a odvíja sa od počtu zamestnancov zamestnaných u zamestnávateľa, ZP upravuje len minimálne počty členov zamestnaneckej rady.¹²⁷ Na strane druhej počet členov odborového orgánu nie je definovaný žiadnym zákonom a určuje si ho samotná odborová organizácia. Členov odborovej organizácie nemožno stotožňovať s členmi zamestnaneckej rady, keďže ZP medzi nimi jasne rozlišuje aj v prípade poskytovania právnej ochrany a poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy v zmysle § 136 a § 240 ods. 3 ZP. Použitie pojmu orgán v prípade zamestnaneckej rady by bol nadbytočný, keďže zamestnanecká rada je konštituovaná na základe voľby fyzických osôb, nemá právnu formu a nevystupuje ako právnická osoba, nedisponuje právnu subjektivitou, nemôže vstupovať do právnych vzťahov, následne nevzniká potreba založenia „výkonného“ orgánu, keďže výkonný orgán zamestnaneckej rady tvorí už samotná zamestnanecká rada. V prípade vstupu do odborovej organizácie sa zamestnanci stávajú členmi odborovej organizácie, vytvára sa tak primárny právny vzťah/príslušnosť medzi jednotlivými účastníkmi v rámci vnútornej štruktúry organizácie, ktorá si vzhľadom na svoju právnu formu občianskeho združenia a vysoký počet ľudí – odborových členov, vytvára osobitný orgán, ktorý ju zastupuje navonok a zabezpečuje efektívny výkon exekutívnej činnosti. V prípade zamestnaneckej rady, ktorá nemá žiadny spôsob združovania svojich členov (neexistuje žiadny právny vzťah medzi členmi, ktorí volia členov zamestnaneckej rady navzájom) a ani žiadna forma členstva sa nepredpokladá (nemôžno hovoriť o využití slobody združovania).

V súvislosti s jednotlivými kompetenciami odborovej organizácie používa právny poriadok aj pojem „príslušný odborový orgán“, napr. pri realizácii kolektívneho vyjednávaní, pri vyhlásení štrajku, výkone kontroly BOZP a podobne. Ktorý odborový orgán je príslušným odborovým orgánom, resp. príslušným vyšším odborovým orgánom pre účely ZP alebo ZoKV, určujú stanovy alebo iné dokumenty príslušnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Predmetné určenie je výlučne vnútornou záležitosťou odborovej organizácie, ktorú zákon nemôže bližšie konkretizovať, vychádzajúc zo samosprávnej regulácie občianskych združení a samotnej slobody združovania. Hoci je teda spravidla príslušným odborovým orgánom oprávneným ku kolektívnemu vyjednávaní výbor základnej organizácie, nemožno vylúčiť, že sa odborová organizácia rozhodne delegovať toto právo na iný, napr. ad hoc vytvorený orgán, ktorý sa v uvedenom zmysle stane príslušným, na rozdiel od výboru základnej organizácie.¹²⁸ V porovnaní s ostatnými kompetenciami, ktoré zveruje právny poriadok do činnosti odborovej orga-

¹²⁷ Ustanovenie § 234 ods. 1 ZP.

¹²⁸ ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 15.

nizácie, však upozorňuje na ustanovenie § 3 písm. a) ZoKV, ktoré v prípade rokovania a uzatvárania kolektívnej zmluvy používa pojem „*zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu*“. Formálny výklad by viedol k záveru, že ide výlučne o jednu fyzickú osobu oprávnenú na zastupovanie odborovej organizácie. Hoci v praxi prichádza k signácii kolektívnej zmluvy spravidla zo strany predsedu odborovej organizácie (prípadne aj osoby hlavného vyjednávača, nemusia byť tieto osoby totožné), rokovania a kolektívneho vyjednávania sa zúčastňuje spomínaný výbor odborovej organizácie, ktorý je aj oprávnený rozhodovať o jeho priebehu. V tomto prípade je potrebné pojem zástupca vykladať extenzívne, a to tak, že môže ísť aj o kolektívnu formu zastúpenia zamestnancov, nie výlučne o jednu fyzickú osobu, pokiaľ bude v zmysle načrtnutého disponovať oprávnením na kolektívne vyjednávanie v súlade s vnútornými dokumentmi odborovej organizácie.¹²⁹

V súvislosti s obligatórnou povinnosťou zamestnávateľa obsiahnutou v § 230 ods. 2 ZP sa vynára otázka, či existuje zákonná možnosť zamestnávateľa obmedziť pôsobenie jednej alebo viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa. Právnym dôsledkom súčasnej právnej konštrukcie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v právnom poriadku SR je totiž možnosť pluralitného pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, a to nielen v spojení odborovej organizácie a zamestnaneckej rady, ale aj v rámci simultánneho pôsobenia viacerých odborových organizácií. V tomto prípade hovoríme o tzv. pluralite odborových organizácií. Právny poriadok, aj s ohľadom na ďalšie medzinárodné záväzky SR, neumožňuje zamestnávateľovi obmedziť pôsobenie zástupcov zamestnancov v podniku, keďže v takomto prípade by išlo priamo o porušenie práva na slobodu združovania v zmysle Ústavy SR i dohovorov MOP a právneho rámca Európskej únie. K efektívnemu zabezpečeniu sociálneho dialógu i k naplneniu zákonom predpokladaných povinností, napr. s ohľadom na dosiahnutie dohody o hromadnom čerpaní dovolenky, čerpania sociálneho fondu, či nerovnomerného rozvrhovania pracovného času, poskytuje ZP, prípadne ďalšie pracovnoprávne predpisy, špecifický mechanizmus riešenia plurality odborových organizácií.

Vzhľadom na skutočnosť, že národné právne úpravy iných členských krajín Európskej únie umožňujú pluralitné zastúpenie zamestnancov na pracovisku prostredníctvom odborových organizácií, právne poriadky obsahujú právne inštitúty k zabezpečeniu efektívneho sociálneho dialógu. Medzi najpoužívanejšie metódy diferencovania odborových organizácií z hľadiska ich skutočnej sily na pracovisku i k prístupu ku kolektívnemu vyjednávaniu patrí tzv. *kritérium reprezentatívnosti*. 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 celého radu sledovaných ukazovateľov (Francúzsko) alebo vyjadrovaním percentuálnych podielov členov odborových organizácií (Španiel-

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

sko). Kritérium reprezentatívnosti nie je možné vnímať výlučne ako prostriedok k diferenciácii viacerých odborových organizácií pri ich súčasnej existencii na pracovisku. Vo viacerých európskych krajinách reprezentatívnosť odborovej organizácie predpokladá získanie spôsobilosti na možnosť kolektívneho vyjednávania odborovou organizáciou. Medzi najhorší a v praxi aj najproblematickejší patrí model posudzovania reprezentatívnosti na základe tzv. *väčšinového systému*. Väčšinový princíp je založený výlučne na dosiahnutí najvyššieho počtu členov odborovej organizácie v porovnaní s inými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa.¹³⁰ Takýto model riešenia plurality odborových organizácií je obsiahnutý aj v § 232 ods. 1 ZP.

ZP predpokladá v zmysle § 232 ods. 1 prvá veta, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.

Z dikcie zákona teda vyplýva, že zamestnávateľ má dodržať princíp nediskriminácie medzi zamestnancami a odborovými organizáciami a plniť si prípadné zákonné povinnosti voči všetkým odborovým organizáciám. Vychádza sa totiž z princípu, že zamestnanec pri úprave pracovných podmienok nesmie byť diskriminovaný len z dôvodu, že využil svoje právo sa slobodne združiť a vstúpil do tej „nesprávnej“ odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Uvedená konštrukcia predpokladá, že odborové organizácie budú postupovať spoločne a vo vzájomnej zhode, hoci to zákon explicitne nevyjadruje. V inom prípade by bol úplne zastavený sociálny dialóg s ohľadom na skutočnosť, že zamestnávateľ by nevedel, ako v konkrétnom prípade postupovať pri rozdielnych názoroch odborových organizácií a súčasne mu zákon takúto povinnosť, napr. po dohode so zástupcami zamestnancov, ukladá vykonať. Zamestnávateľ sa sekundárne dostáva do nevýhodnej situácie, keď mu zákon síce ukladá povinnosť konať, súčasne mu s ohľadom na pluralitu odborových organizácií sám konštruuje prekážku. V praxi sa pomerne často využíva vetný dôvetok „*ak sa s nimi nedohodne inak*“, čo vo výsledku znamená variabilitu vzájomného vzťahu medzi odborovými organizáciami, kde si podľa aktuálnej situácie vedia navzájom upraviť spôsob konania vo vzťahu k zamestnávateľovi tak, že napr. splnomocnia na zastupovanie jednu odborovú organizáciu, prípadne si určia zástupcu s vymedzením kompetencií a oblastí rozhodovania a podobne. Častým javom je situácia, kedy sa odborové organizácie na spoločnom postupe nedohodnú a v tomto okamihu zákon predpokladá uplatnenie väčšinového princípu. Otáznym v praxi sa stáva okamih, kedy je možné skonštatovať nedohodu medzi odbo-

¹³⁰ K problematike riešenia plurality odborových organizácií v jednotlivých členských krajinách Európskej únie pozri – ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, 213 s.

rovými organizáciami. Z pohľadu praxe máme za preukázané, že sa vyžaduje hodnoverné preukázanie nedohody medzi odborovými organizáciami aspoň zo strany jednej z nich (písomne alebo vyhlásením). V rozpore s právnym poriadkom v predmetnom prípade je situácia, keď sám zamestnávateľ vyhlási, že medzi odborovými organizáciami neprišlo k dohode a zákonnú povinnosť si splní len vo vzťahu k jednej z odborových organizácií. Okamih, kedy zamestnávateľ k vyhláseniu môže pristúpiť, je podľa nás až po uplynutí 15 dní od okamihu, kedy zamestnávateľ požiadal odborové organizácie o udelenie súhlasu. Súčasne mu vzniká oprávnenie dosiahnuť tento súhlas, alebo spravovať sa rozhodnutím odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Napriek relatívne jasne formulovanej právnej úprave vzniká pre zamestnávateľa zásadný problém aj v situácii, keď mu postačuje dosiahnuť súhlas najväčšej odborovej organizácie, pretože s ohľadom na situáciu, že nemá právo disponovať s údajmi o členskej základni odborových organizácií, nedokáže on sám hodnoverne určiť, ktorá z odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa je tá najväčšia. Problém v praxi nevznikne, ak menšia alebo menšie odborové organizácie vyhlásia, že sa považujú za menšie, resp. že za odborovú organizáciu s najväčším počtom členov považujú konkrétnu odborovú organizáciu. Pokiaľ k takejto situácii nepríde, nemá zamestnávateľ ako zistiť, ktorá z odborových organizácií je najväčšia a rozhodnutím ktorej sa má spravovať. Keďže zamestnávateľ nie je oprávnený zisťovať počet členov odborových organizácií s ohľadom na charakter osobného údajov o členstve v odborovej organizácii, nemá zákonom priznanú možnosť rozhodnúť sa s určitou mierou právnej istoty. Praktické riešenie spočíva v prenesení dôkazného bremena na zamestnávateľa navzdory situácii, že príčinou stavu je nedohoda na strane odborových organizácií. Zamestnávateľ sa musí na základe konkrétnej situácie a prípadných nepriamych dôkazov rozhodnúť, či bude niektorú odborovú organizáciu považovať za najväčšiu a postupovať podľa jej rozhodnutia v rámci vybraného pracovnoprávneho inštitútu. Takéto rozhodnutie zamestnávateľa je ale bezprostredne spojené s vysokou mierou pochybností, že v prípade nesprávneho posúdenia reprezentatívnosti odborových organizácií, je tu založený predpoklad na neplatnosť takéhoto úkonu, ktorý bol z jeho strany realizovaný. Pre riešenie sporu o reprezentatívnosť odborových organizácií v tomto prípade nie je možné použiť, a to ani analogicky, postup podľa § 3a ZoKV, ktorý obdobnú situáciu plurality odborových organizácií v procese kolektívneho vyjednávania zveruje do právomoci rozhodcovi ustanovenom podľa ZoKV. Vychádzajúc musíme z logiky konštrukcie Zákonníka práce najmä s ohľadom na znenie § 240 ods. 3 ZP, kde spor o rozdelenie pracovného voľna poskytnutého na výkon funkcie zástupcu zamestnancov nezveruje Zákonník práce do právomoci rozhodcovi podľa ZoKV, ale odlišnému subjektu, ktorého označuje za rozhodcu. Zákonodarca pravdepodobne nemal v úmysle využiť inštitút rozhodcu podľa ZoKV, ale zavádza úplne nový právny inštitút s cieľom zamedziť realizácii funkcie zástupcu zamestnancov s ohľadom na existujúce problémy vznikajúce s rozhodovaním kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV a ustanovovaním osoby rozhodcu pre riešenie kolektívneho sporu.¹³¹

131 Bližšie k téme pozri podkapitolu č. 4.3.4.

2.2.3 Odborová príslušnosť a jej ochrana ako osobitnej kategórie osobného údaju

Odborová príslušnosť patrí do osobitnej kategórie osobných údajov, z čoho vyplýva aj osobitný spôsob nakladania s takouto informáciou pre všetky subjekty, ktoré s ňou prídu do styku. V zmysle predchádzajúceho výkladu pripomínáme, že podľa § 13 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov sa všeobecne zakazuje spracúvať osobný údaj o odborovej príslušnosti zamestnanca, najmä zo strany zamestnávateľa. Výnimku predstavuje spracúvanie tejto informácie na základe súhlasu dotknutej osoby, alebo na základe osobitného zákona, právne záväzného aktu Európskej únie alebo medzinárodnej zmluvy. Ak je osobitná kategória osobných údajov spracúvaná na základe súhlasu dotknutej osoby, prevádzkovateľ je povinný vždy brať ohľad na primeranosť spracúvaných osobných údajov vo vzťahu k účelu, ktorý spracúvaním chce dosiahnuť.¹³²

Vznik odborovej príslušnosti sa líši v závislosti od spôsobu, ktorým získava odborová organizácia svoju právnu subjektivitu, následne sa preto líši aj moment vzniku ochrany osobného údaju osobitnej kategórie v podobe odborovej príslušnosti, ktorú poskytuje zákon o ochrane osobných údajov. Vznik odborovej príslušnosti u členov prípravného výboru nastáva okamihom zaevidovania občianskeho združenia (odborovej organizácie) na Ministerstve vnútra SR, u ostatných členov neskôr podaním prihlášky, t. j. ochrana odborovej príslušnosti ako osobitnej kategórie osobných údajov nastáva v prvom prípade okamihom zaevidovania a v druhom prípade akceptáciou prihlášky zo strany odborovej organizácie. Vznik odborovej príslušnosti u členov prípravného výboru základnej odborovej organizácie na podnikovej úrovni, ako organizačnej jednotky, vzniká okamihom zaevidovania tejto základnej odborovej organizácie v rámci vnútorného systému odborového zväzu a následným vydaním tzv. evidenčného listu ako dokladu, že základná odborová organizácia predstavuje súčasť príslušného odborového zväzu. Členovia prípravného výboru sa stávajú odborovo organizovaní týmto okamihom, pričom od tohto okamihu požívajú aj právnu ochranu v súvislosti s ochranou osobných údajov.

Spracúvanie osobitnej kategórie osobného údaju v podobe odborovej príslušnosti je v zmysle § 13 ods. 1 možné len na základe súhlasu dotknutej osoby alebo na základe osobitného zákona, právne záväzného aktu Európskej únie alebo medzinárodnej zmluvy. Najčastejšou formou spracúvania osobného údaju odborovej príslušnosti (vrátane ďalších osobných údajov) predstavuje súhlas dotknutej osoby (zamestnanca) o spracúvaní osobitnej kategórie osobného údaju odborovej príslušnosti vyjadrený v prihláške do odborovej organizácie. Prihláška za člena odborovej organizácie spravidla obsahuje informácie o osobe zamestnanca v rozsahu mena a priezviska, adresy trvalého bydliska, názvu podniku (pracoviska), pracovného zaradenia, dátumu narodenia, telefónneho a emailového kontaktu či samotného podpisu zamestnanca (vzor prihlášky je v prílohe). Zoznam osobných údajov musí zodpovedať účelu spracúvania, ktorým je členstvo

¹³² Bližšie k problematike pozri ŠVEC, M. - VALENTOVÁ, T. Ochrana osobných údajov v pracovnoprávných vzťahoch. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2016.

v odborovej organizácii, vrátane výkonu práv a povinností vyplývajúcich z tohto členstva. Súčasťou prihlášky je aj vyhlásenie zamestnanca (dotknutej osoby), že súhlasí so spracovaním osobných údajov, a tým aj logicky s osobným údajom o odborovej príslušnosti. Súhlas so spracúvaním osobných údajov môže byť aj v samostatnej podobe ako príloha prihlášky za člena odborovej organizácie (vzor súhlasu je obsiahnutý v prílohe). V tomto ohľade je však potrebné plne rešpektovať vyššie spomínaný účel spracúvania informácie o odborovej príslušnosti. Za vhodné sa preto pokladá dostatočne vymedziť účel spracúvania osobných údajov o zamestnancovi, teda upraviť súhlas zamestnanca so spracúvaním osobných údajov na účel jeho členstva v odborovej organizácii. V prípade, že prihláška obsahuje aj všetky informácie, ktoré sú nevyhnutné na to, aby mohol byť súhlas dotknutej osoby (zamestnanca) považovaný za riadne udelený, je odovzdanie (odoslanie) riadne vyplnenej prihlášky možné považovať za udelenie súhlasu dotknutej osoby (zamestnanca) na účel jeho evidencie ako člena odborovej organizácie. Nie je potrebné získavať ďalší samostatný súhlas.

Nakladanie s týmto údajom musí preto plne rešpektovať a vychádzať zo stanov odborovej organizácie alebo odborového zväzu, ktorého je základná odborová organizácia členom a ďalších vnútroorganizačných aktov, ktoré by mali vymedzovať spôsoby a situácie nakladania s takouto informáciou o zamestnancovi vo vzťahu k jeho členstvu?

Súčasťou prihlášky za člena odborovej organizácie býva i deklarácia (vyhlásenie) zamestnanca o tom, že bude platiť členské príspevky odborovej organizácii najčastejšie formou dohody o zrážkach zo mzdy. Dohoda o zrážkach zo mzdy býva pravidelne pripojená k samotnej prihláške do odborovej organizácie, čím si odborová organizácia zabezpečuje automaticky vylúčenie možnosti vzniku neplatičov. V tejto súvislosti vzniká právny spor ohľadom spracúvania informácie o odborovej príslušnosti zamestnancov zamestnávateľom. Dohoda o zrážkach zo mzdy síce neobsahuje v žiadnom ohľade informáciu o subjekte, v prospech ktorého je táto suma zrazená, ale na základe indícií (napr. opakované číslo účtu u viacerých dohôd o zrážkach zo mzdy zamestnancov, podobná výška zrážky a pod.) sa zamestnávateľ môže nepriamo domnievať, že zamestnanci, u ktorých sa zrážka zo mzdy vykonáva, sú odborovo organizovaní. Keďže bez súhlasu dotknutej osoby, ktorým zamestnávateľ nedisponuje, nemôže informáciu o odborovej príslušnosti spracúvať, formálne sa tvári, že takouto informáciou nedisponuje a nespracúva ju. Je nevyhnutné, aby zamestnávateľ vo svojich podmienkach prijal také opatrenia, ktoré zabezpečia, že s touto informáciou sa nebude ďalej „pracovať“, t. j. informácia o zrážkach zo mzdy je súčasťou informačného systému, napr. mzdy alebo účtovníctvo a je možné ju spracúvať výlučne na tento účel. Nie je možné ju ďalej žiadnym spôsobom selektovať, vyberať, preskupovať, či priradovať k iným informáciám. To by malo za následok vznik nových informácií o zamestnancovi, na spracúvanie ktorých nemá zamestnávateľ oprávnenie (ani z hľadiska pracovnoprávných vzťahov a ani z hľadiska ochrany osobných údajov). Skutočnosť, že zamestnávateľ disponuje informáciou (dohoda o zrážkach zo mzdy), ktorá môže smerovať k identifikácii zamestnanca ako člena odborovej organizácie, nie je automaticky dôvodom na vyvodenie postihu voči

zamestnávateľovi za spracúvanie osobných údajov súvisiacich s členstvom v odborovej organizácii.

Jedinú výnimku, kedy môže zamestnávateľ spracúvať informáciu o odborovej príslušnosti bez súhlasu dotknutých osôb, predstavuje prípad § 230 ods. 1 ZP, kedy prichádza k spracúvaniu osobných údajov na základe osobitného zákona v podobe ZP. Odborová organizácia je v zmysle § 230 ods. 1 ZP za predpokladu, že chce pôsobiť u zamestnávateľa a vykonávať funkciu zástupcu zamestnancov, povinná písomne informovať zamestnávateľa o svojom pôsobení a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu. Na základe menného zoznamu odborového orgánu sa môže zamestnávateľ celkom oprávnené domnievať, že členovia odborového orgánu sú aj členmi odborovej organizácie (iná situácia sa v praxi nevyskytuje). Spracúvanie osobitnej kategórie osobného údaje o odborovej príslušnosti sa realizuje na základe § 230 ods. 1 ZP ako osobitného zákona, ktorý predstavuje právny základ spracúvania osobných údajov. O tomto informačnom systéme vedie zamestnávateľ evidenciu podľa § 43 zákona o ochrane osobných údajov.

Subjekty oprávnené k spracúvaniu osobných údajov o odborovej príslušnosti sa v rámci odborových organizácií budú líšiť v závislosti od vnútornej štruktúry jednotlivých odborových organizácií a v závislosti od vzniku ich právnej subjektivity. Na účely evidencie členskej základne odborovej organizácie, aj s ohľadom na kompetencie odborových organizácií v zmysle ZP, je nevyhnutné vytvoriť v zmysle § 4 ods. 3 písm. b) zákona o ochrane osobných údajov vlastný osobitný **Informačný systém evidencie členov odborovej organizácie**, vrátane výkonu kompetencií odborovej organizácie zo ZP, v rámci ktorého bude prichádzať k spracúvaniu informácií o zamestnancoch (fyzických osobách) z dôvodu ich členstva v odborovej organizácii (vzor evidencie informačného systému je súčasťou prílohy). Takýto informačný systém následne podlieha výlučne **procesu evidencie** podľa § 43 ods. 1 zákona o ochrane osobitných údajov, t. j. nepodlieha ani oznamovacej povinnosti podľa § 33 a § 34 ods. 2 písm. c) zákona o ochrane osobných údajov, ani osobitnej registrácii podľa § 37 a nasl. zákona o ochrane osobných údajov. Vylúčenie informačného systému z oznamovacej povinnosti podľa § 33 a § 34 ods. 2 písm. c) zákona o ochrane osobných údajov predpokladá súčasne kumulatívne naplnenie dvoch podmienok, a to, že:

- informačný systém obsahuje osobné údaje o členstve osôb v odborovej organizácii;
- odborová organizácia využíva tieto osobné údaje o svojich členoch výlučne na vnútornú potrebu.

Rozsah informácií, ktoré sú obsiahnuté v tzv. evidenčnom liste informačného systému osobných údajov na účely evidencie členov odborovej organizácie, zodpovedá rozsahu informácií ako pri informačných systémoch podliehajúcich oznamovacej povinnosti podľa § 35 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov (napr. informačné údaje prevádzkovateľa, označenie štatutárneho orgánu, počet oprávnených osôb a pod.).

Prevádzkovateľom informačného systému v tomto prípade bude odborová organizácia s vlastnou právnou subjektivitou, odhliadnuc od charakteru jej vzniku (evidovaná na Ministerstve vnútra SR alebo odvodená subjektivita od odborového zväzu). Zástupcom a oprávneným subjektom na poučenie ďalších osôb (oprávnené osoby) bude štatutárny orgán odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Pokiaľ bude odborová organizácia disponovať právnou subjektivitou, bude príslušným subjektom na poučenie ďalších osôb výbor odborovej organizácie reprezentovaný v zmysle vnútorných dokumentov predsedom odborovej organizácie na základe uznesenia výboru odborovej organizácie. Obdobným spôsobom môže výbor odborovej organizácie preniesť túto kompetenciu aj na iných členov výboru odborovej organizácie alebo tretiu osobu. V prípade odborových organizácií združených v odborovom zväze bez vlastnej právnej subjektivity bude oprávneným na poučenie ďalších osôb (oprávnené osoby) predseda odborového zväzu.

Účel spracúvania osobných údajov o odborovej príslušnosti zamestnancov bude vymedzený ako evidencia osobných údajov členov odborovej organizácie v nadväznosti na možnosť neskoršej realizácie výkonu kompetencií vyplývajúcich zo ZP, ZoKV alebo zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. **Právny základ** spracúvania osobných údajov bude predstavovať predovšetkým ZP, zákon o združovaní občanov (vo vzťahu ku vzniku, registrácii a zániku združenia), ZoKV a v závislosti od rozsahu činnosti odborovej organizácie aj súhlas dotknutej osoby. **Okruh dotknutých osôb**, t. j. osôb, ktorých osobné údaje bude tento informačný systém obsahovať, sa bude líšiť s ohľadom na rozsah činnosti odborovej organizácie, resp. výhod, ktoré svojim členom ponúka a zabezpečuje. Do okruhu dotknutých osôb budú vždy patriť členovia odborovej organizácie, ktorých členstvo založilo právny vzťah na uplatnenie režimu ochrany osobných údajov. Súčasne môže informačný systém obsahovať aj údaje o rodinných príslušníkoch a ďalších osobách týchto členov, pretože pravidelnou súčasťou členstva v odborovej organizácii je aj poskytovanie rôznych príspevkov a peňažných benefitov, napr. pri narodení dieťaťa, pri úmrtí rodinného príslušníka, rôzne formy sociálnych výpomocí, príspevok na rekreáciu alebo regeneráciu, pri rôznych spoločenských udalostiach, pričom podkladom na ich poskytnutie bývajú rôzne formy dokladov (oznámenie o úmrtí, rodný list dieťaťa, úmrtný list). Spracúvanie osobných údajov tretích osôb sa musí uskutočňovať *vylučne na základe súhlasu týchto osôb*, odlišný postup by bol v rozpore so zákonom o ochrane osobných údajov (vzor súhlasu rodinných príslušníkov je v prílohe). **Rozsah spracúvaných osobných údajov** obsiahnutých v informačnom systéme evidencie členov odborovej organizácie musí zodpovedať účelu spracúvania týchto osobných údajov, t. j. potrebe evidovania fyzickej osoby ako člena odborovej organizácie vo väzbe na vzájomný obsah práv a povinností vyplývajúcich z členstva v odborovej organizácii.

Základný výpočet spracúvaných osobných údajov budú tvoriť:

- meno, priezvisko, rodné priezvisko a titul;
- rodné číslo, dátum a miesto narodenia;

- rodinný stav;
- štátna príslušnosť, štátne občianstvo;
- trvalé bydlisko, prechodné bydlisko;
- adresa, e-mailová adresa, telefónne číslo.

Ďalšie osobné údaje budú nadväzovať aj na vyššie spomínaný okruh dotknutých osôb, keď pri poskytovaní spomínaných sociálnych výpomocí alebo peňažných benefitov budú ďalší okruh informácií predstavovať napr. informácie o vzdelaní zamestnanca, jeho zdravotnom stave (sociálna výpomoc pri dlhodobej pracovnej neschopnosti), i o rodinnom stave (peňažný príspevok k uzatvoreniu manželstva) a pod.

V nadväznosti na zriadenie osobitného informačného systému evidencie členov odborovej organizácie následne štatutárny zástupca prevádzkovateľa informačného systému **poučí príslušný okruh osôb (oprávnené osoby)** z prostredia odborovej organizácie, predovšetkým členov výboru a ostatné osoby, ktoré budú prichádzať do styku s osobnými údajmi členov odborovej organizácie. Prevádzkovateľ informačného systému vymedzí pri poučovaní oprávnených osôb rozsah spracovateľských operácií, ktoré budú tieto poučené osoby vykonávať s osobnými údajmi členov, vo vzťahu k ich funkcii, ktorú v odborovej organizácii zastávajú. Odlišnými oprávneniami preto budú disponovať napr. členovia výboru ako štatutárneho orgánu, resp. predseda odborovej organizácie v porovnaní s inšpektorom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo hospodárkou odborovej organizácie. Členovia výboru odborovej organizácie ako štatutárneho orgánu, ako aj ďalší členovia odborovej organizácie, ktorí vykonávajú spracovateľské operácie s osobnými údajmi, sú oprávnenými osobami odborovej organizácie na základe ich členstva. Rozsah spracovateľských operácií sa viaže teda na poverenie, alebo funkciu osoby v odborovej organizácii v zmysle jej vnútroorganizačných dokumentov. Poučenie sa dokladuje tzv. záznamom o poučení oprávnených osôb, v ktorom sú okrem funkčných zaradení oprávnených osôb vymedzené aj spracovateľské operácie, ktoré môžu s týmito osobnými údajmi vykonávať a ku ktorým osobným údajom môžu mať prístup v rámci tohto informačného systému. Zákon o ochrane osobných údajov nevylučuje, aby prevádzkovateľ vyhotovil jeden záznam o poučení oprávnených osôb, v ktorom príde k poučeniu celého okruhu oprávnených osôb, vrátane vymedzenia okruhu spracovateľských operácií (vzor záznamu poučenia oprávnených osôb je predmetom prílohy).

Príklad - Pracovná pozícia oprávnenej osoby

Prevádzkovateľ vymedzí rozsah spracovateľských operácií rovnako pre členov výboru odborovej organizácie, ako aj pre hospodárku, právnik a inšpektora bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Všetky osoby sa stávajú v zmysle zákona o ochrane osobných údajov poučenými osobami a majú rovnaké právo vykonávať všetky spracovateľské operácie s osobnými údajmi.

Takýto postup odporuje zákonu o ochrane osobných údajov (zásada bezpečnosti; prevádzkovateľ je povinný prijať technické, personálne a organizačné opatrenia zod-

povedajúce spôsobu a podmienkam spracúvania osobných údajov), keďže nad rámec funkcie a pracovnej pozície fyzických osôb neprimeraným spôsobom rozširuje okruh subjektov, ktoré majú prístup k osobným údajom členov. Hospodárka (evidencia členských príspevkov, hospodárenie odborovej organizácie) alebo inšpektor bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (kontrola výkonu BOZP) nemajú v zmysle druhu práce a náplne práce, a ani funkčného zaradenia právo napr. spracúvať rovnaký rozsah osobných údajov o členoch odborovej organizácie v porovnaní s členmi štatutárneho orgánu, napr. o rodinnom stave, majetkových pomeroch alebo zdravotnom stave, ktoré môžu byť predmetom právnej pomoci, ktorú schvaľuje v rámci vnútrozväzového dokumentu štatutárny orgán. Oboznamovanie sa s takýmito údajmi inými osobami ako tými, ktorým to vyplýva z výkonu funkcie alebo pracovnej pozície, môže byť hodnotené ako konanie v rozpore so zákonom o ochrane osobných údajov.

Vzhľadom na osobitné postavenie členov výboru odborovej organizácie ako štatutárneho orgánu odborovej organizácie je spravidla ich oprávnenie najširšie z oprávnených osôb. Rozsah povolených činností oprávnenej osoby s funkčným zaradením člen výboru odborovej organizácie pri spracúvaní osobných údajov v informačnom systéme osobných údajov, evidencie členov odborovej organizácie je určený v rozsahu nevyhnutnom na zabezpečenie účelu plnenia úloh v oblasti výkonu odborovej funkcie, najmä evidencie členov odborovej organizácie, poskytovanie služieb a právnej pomoci pre členov a ich rodinných príslušníkov či spracúvanie osobných údajov vyplývajúcich z právnych a vnútorných predpisov odborovej organizácie ako prevádzkovateľa.

Popis *povolených činností* oprávnenej osoby s funkčným zaradením člen výboru odborovej organizácie sa spravidla zameriava na

- a. evidenciu členov odborovej organizácie,
 - získavanie, zhromažďovanie, sprístupňovanie, zaznamenávanie, usporadúvanie, prepracovávanie, zmena, vyhľadávanie, prehliadanie, preskupovanie, kombinovanie, premiestňovanie, využívanie, uchovávanie, blokovanie a likvidáciu osobných údajov členov odborovej organizácie;
 - právny základ spracúvania osobných údajov – súhlas dotknutej osoby na prihláške,
- b. poskytovanie služieb a právnej pomoci pre členov a ich rodinných príslušníkov;
 - získavanie, zhromažďovanie, sprístupňovanie, vyhľadávanie, prehliadanie, využívanie, uchovávanie a likvidáciu osobných údajov, ktoré sú nevyhnutne potrebné na účely poskytovania služieb a poskytovania služieb právnej pomoci zo strany prevádzkovateľa;
- c. spracúvanie vyplývajúce z právnych predpisov v oblasti spolurozhodovania, preukovania, kontrolnej činnosti a poskytovania informácií;
 - právny základ spracúvania osobných údajov podľa § 239 a § 240 ZP v spojení so zákonom o ochrane osobných údajov a ďalšími právnymi predpismi.

Iné spracovateľské operácie s osobnými údajmi môže oprávnená osoba vykonať len na základe predchádzajúceho súhlasu (poverenia) výboru odborovej organizácie ako štatutárneho orgánu prevádzkovateľa a v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov, inými zákonmi a všeobecne záväznými právnymi predpismi a internými riadiacimi aktmi prevádzkovateľa.

Poskytovanie osobných údajov z tohto informačného systému tretím subjektom je v podstate vylúčené, s výnimkou uvádzania počtu členov odborovej organizácie v situáciách, v ktorých to ustanovuje právny poriadok, napr. v prípade sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu v zmysle § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní.

2.2.3.1 Vnútny systém ochrany osobných údajov v odborovej organizácii a bezpečnostné opatrenia

Odborová organizácia ako prevádzkovateľ je povinná pri spracúvaní osobných údajov postupovať v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov. Jednou zo základných povinností prevádzkovateľa je zabezpečiť ochranu spracúvaných osobných údajov, a to prijatím primeraných bezpečnostných opatrení. Bezpečnostné opatrenia musia pokrývať všetky aspekty spracúvania osobných údajov, t. j. osobné údaje vo všetkých formách ich spracúvania musia byť chránené technickými, organizačnými a personálnymi opatreniami, ktorých cieľom je zabrániť neoprávnenému spracúvaniu osobných údajov.¹³³ Každá oprávnená osoba musí byť s týmito opatreniami riadne oboznámená v rozsahu ňou zastávanej funkcie v odborovej organizácii alebo pracovnej pozície. Prijatie primeraných bezpečnostných opatrení závisí od podmienok, v ktorých odborová organizácia osobné údaje spracúva.

Odborová organizácia spravidla pôsobí v priestoroch zamestnávateľa. Z hľadiska prijatia primeraných bezpečnostných opatrení treba zohľadniť, či priestory, v ktorých spracúva osobné údaje o členoch, možno v dostatočnej miere oddeliť od ostatných priestorov zamestnávateľa, a to tak mechanicky (napr. dvere, kľúče, mreže a iné mechanické zábranné prostriedky), ako aj automatizovanou formou spracúvania osobných údajov (napr. pracovné stanice, server, prístup na internet, použitý hardvér a softvér a pod.). Od podmienok, v akých odborová organizácia spracúva osobné údaje, bude závisieť, aké bezpečnostné opatrenia bude povinná prijať a v akom rozsahu.

Príklad

Odborová organizácia spracúva osobné údaje o členoch v priestoroch zamestnávateľa, ktoré sú oddelené od ostatných priestorov uzamykateľnými dverami. Kľúče od priestorov majú výlučne členovia odborovej organizácie, ktorí tam vykonávajú činnosti súvisiace s členstvom (oprávnené osoby). Iné osoby sa v priestore môžu pohybovať

¹³³ Povinnosti pri prijatí primeraných bezpečnostných opatrení prevádzkovateľom a ich dokumentácia v bezpečnostnom projekte je upravená v § 19 a násl. zákona o ochrane osobných údajov a vo vyhláske úradu č. 164/2013 Z. z. o rozsahu a dokumentácii bezpečnostných opatrení

výlučne za prítomnosti oprávnených osôb. Osobné údaje sú spracúvané v automatizovanej forme na PC, ktoré sú prepojené s verejne prístupnou počítačovou sieťou (internetom), a v neautomatizovanej forme sú uložené vo vyčlenených priestoroch (napr. uzamykateľné skrine, iné úložné priestory a pod.). Všetky dáta sú ukladané výlučne na dátových úložiskách, ktoré má k dispozícii odborová organizácia [na uchovávanie údajov nevyužíva žiadne dátové úložiská (napr. server), ktoré zároveň využíva aj zamestnávateľ]. Na pripojenie do internetu využíva vlastné zdroje (ochrana proti škodlivému kódu je zabezpečovaná odborovou organizáciou). Takýto stav sa dá považovať za porovnateľný s pôsobením odborovej organizácie mimo priestorov zamestnávateľa.

Odborová organizácia v takom prípade musí sama prijať primerané bezpečnostné opatrenia vo vzťahu k spracúvaným osobným údajom. Zároveň tieto bezpečnostné opatrenia musí obsiahnuť v bezpečnostnom projekte osobných údajov (spracúva osobitnú kategóriu osobných údajov, napr. rodné číslo, informáciu o príslušnosti k odborovej organizácii). Pri uvádzaní bezpečnostných opatrení je potrebné zohľadniť aj tie bezpečnostné opatrenia, ktoré už prijal zamestnávateľ na zabezpečenie ochrany osobných údajov [napr. bezpečnostná služba, existencia kamerového informačného systému, požiarne opatrenia, podmienky BOZP, heslová politika, kľúčová politika, hardvér a softvér (ak ho pri svojej činnosti využíva), podmienky pohybu osôb v priestoroch a pod.]. O bezpečnostných opatreniach prijatých zamestnávateľom má byť informovaný každý zamestnanec v rozsahu nevyhnutnom na výkon jeho pracovných činností.

Príklad

Odborová organizácia spracúva osobné údaje o členoch v priestoroch zamestnávateľa, ktoré sú oddelené od ostatných priestorov uzamykateľnými dverami (mala by to byť štandardná požiadavka odborovej organizácie s cieľom zabezpečiť spracúvanie osobné údaje o členoch). Kľúče od priestorov majú výlučne členovia odborovej organizácie, ktorí tam vykonávajú činnosti súvisiace s členstvom (oprávnené osoby).

V prípade, že kľúčová politika, prijatá v podmienkach zamestnávateľa, vyžaduje existenciu „náhradného“ kľúča a podmienky jeho uchovávanie a prístupu k nemu sú jasne definované, treba túto skutočnosť zohľadniť následne v prijatých bezpečnostných opatreniach. Iné osoby sa v priestore môžu pohybovať výlučne za prítomnosti oprávnených osôb. Osobné údaje sú spracúvané v automatizovanej forme na PC, ktoré sú prepojené s verejne prístupnou počítačovou sieťou (internetom) a v neautomatizovanej forme sú uložené vo vyčlenených priestoroch (napr. uzamykateľné skrine, iné úložné priestory a pod.). Všetky dáta sú ukladané na dátových úložiskách, ktoré má k dispozícii odborová organizácia spolu so zamestnávateľom [napr. na uchovávanie údajov využíva dátové úložiská (napr. server), ktoré zároveň využíva aj zamestnávateľ]. Na pripojenie do internetu využíva pripojenie poskytované zamestnávateľom (súčasne využíva aj ním zavedené mechanizmy prijaté na ochranu pred škodlivým kódom).

Primárne sa členovia odborovej organizácie musia riadiť bezpečnostnými opatreniami prijatými zamestnávateľom na ochranu osobných údajov (to platí vždy, ak od-

borová organizácia pôsobí v priestoroch zamestnávateľa). V tomto prípade primárnu zodpovednosť za osobné údaje spracúvané aj na účely členstva v odborovej organizácii nesie zamestnávateľ. Odborová organizácia má minimálnu možnosť ovplyvniť prijaté bezpečnostné opatrenia, napr. vo vzťahu k ochrane osobných údajov pred škodlivým kódom, k regulácii prístupu oprávnených osôb k serveru, rozsah ich oprávnení a pod. Nastáva neštandardná situácia, kedy vo vzťahu k spracúvaným osobným údajom, vrátane osobitnej kategórie, musí prijať primerané bezpečnostné opatrenia rovnako zamestnávateľ, ako aj odborová organizácia, každý v rozsahu podmienok, za ktorých osobné údaje spracúva. Zamestnávateľ je napr. povinný zabezpečiť, aby k osobným údajom spracúvaným na dátových úložiskách, ktoré využíva zároveň aj odborová organizácia, mali prístup len oprávnené osoby, a to len v rozsahu, ktorý zodpovedá ich pracovnému zaradeniu, príp. plneniu pracovných úloh. Pre zamestnávateľa vzniká náročná situácia chrániť osobné údaje, ktoré de facto nechce a ani nemá spracúvať. No ich uchovávanie na dátovom úložisku je spracovateľskou operáciou. Z aplikačnej praxe úradu vyplýva, že túto neštandardnú situáciu rešpektuje s ohľadom na postupy prijaté zamestnávateľom vo vzťahu k spracúvaniu osobných údajov o členstve v odborovej organizácii, s cieľom zamedziť prístup neoprávnených osôb k týmto údajom.

Zároveň platí, že odborová organizácia musí prijať primerané bezpečnostné opatrenia v rozsahu, ktorý nepokrýva primerané bezpečnostné opatrenia zamestnávateľa. Vystáva otázka, či odborová organizácia musí tieto bezpečnostné opatrenia zadokumentovať v bezpečnostnom projekte. Zastávame názor, že ak odborová organizácia nemá možnosť ovplyvniť spracúvanie osobných údajov v automatizovanej podobe vo vzťahu k ich ochrane pre útokmi zvonku (prostredníctvom „verejne prístupnej počítačovej siete“), povinnosť dokumentovať prijaté bezpečnostné opatrenia v bezpečnostnom projekte ostáva na zamestnávateľovi. Odborová organizácia prijme primerané bezpečnostné opatrenia zodpovedajúce podmienkam spracúvania osobných údajov pri zohľadnení existujúcich bezpečnostných opatrení prijatých zamestnávateľom. Považujeme za nevyhnutné, aby každá oprávnená osoba odborovej organizácie bola riadne oboznámená s „vlastnými“ bezpečnostnými opatreniami a tiež bezpečnostnými opatreniami prijatými zamestnávateľom v rozsahu nevyhnutnom na plnenie úloh súvisiacich s činnosťou odborovej organizácie. Zodpovednosť za poučenie oprávnenej osoby v celom rozsahu má odborová organizácia.

Prijatie primeraných bezpečnostných opatrení (bez ohľadu na povinnosť dokumentovať ich v bezpečnostnom projekte) spočíva v systéme mechanizmov, ktoré sa dotýkajú všetkých oblastí spracúvania osobných údajov (musia zohľadniť všetky situácie počnúc vstupom do objektu, prístupom k osobným údajom, bezpečnosťou vo virtuálnom priestore, ochranou samotného objektu až po ich bezpečnú likvidáciu). Osobné údaje musia byť chránené pri všetkých spracovateľských operáciách, a tomu musia zodpovedať aj bezpečnostné opatrenia. V informačnom systéme osobných údajov o členoch odborovej organizácie sú osobné údaje členov spracúvané neautomatizovanými prostriedkami spracúvania (tzv. papierová forma spracúvania osobných údajov v podobe kartotéky, evidencie, zmlúv, dohôd, dokladov a pod.) a automatizovanými prostried-

kami spracúvania (tzv. elektronická forma spracúvania osobných údajov), t. j. ide o informačný systém, v ktorom sú osobné údaje spracúvané čiastočne automatizovanými prostriedkami spracúvania.

2.2.3.2 Ochrana osobných údajov a zrážanie členských príspevkov

Osobitným prípadom, pri ktorom prichádza najčastejšie k sporom medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom ohľadom spracovania osobitnej kategórie osobného údajov v podobe odborovej príslušnosti, je zrážanie členského príspevku prostredníctvom zamestnávateľa. Častým príkladom v praxi je situácia, kedy odborová organizácia, ako súčasť členstva fyzickej osoby – zamestnanca, vyberá určitý členský príspevok za neskôr poskytované služby v podobe zastupovania v súdnych konaniach, kolektívnom vyjednávaní alebo právnej pomoci voči zamestnávateľovi. Členský príspevok predstavuje spravidla stanovené percento z čistej mzdy zamestnanca. Vyberanie členského príspevku sa uskutočňuje rôznymi spôsobmi od trvalého príkazu v banke, až po najčastejší spôsob v podobe zrážky zo mzdy zamestnanca.

Spôsob zrážania členského príspevku zo mzdy predstavuje najistejší a najjednoduchší spôsob vyberania členského príspevku pre odborovú organizáciu, keďže na jednej strane administratívne náklady a istotu zrazenia zaisťuje zamestnávateľ (dohodu o zrážkach zo mzdy podpisuje zamestnanec už ako súčasť prihlášky v prospech odborovej organizácie). Súčasne sa odborová organizácia vyhne vzniku neplatenia členských príspevkov, keďže ten už je neskôr v procese výberu automatizovaný a prebieha bez súčinnosti zamestnanca v mzdovom systéme zamestnávateľa. Odborová organizácia tak napr. nemusí obchádzať zamestnancov a vyberať od nich členský príspevok fyzicky, alebo sa vyhne zrušeniu trvalého príkazu zamestnancom z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov. Zamestnávateľ realizuje uvedený spôsob výberu členského tak, že každému zamestnancovi vykoná na základe dohody o zrážke zo mzdy zrážku a úhrnnú sumu zrážok z miezd zamestnancov (členov) poukáže jedným príkazom na úhradu na účet odborovej organizácie.

Napriek zjavným výhodám pre odborovú organizáciu v prípade zrážok zo mzdy predstavuje tento spôsob zrážania členských príspevkov z hľadiska ochrany osobných údajov najčastejší problém sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keď zamestnávateľ využíva túto potrebu odborových organizácií ako argument pri kolektívnom vyjednávaní, ktorým sa snaží ovplyvniť odborovú organizáciu, aby ustúpila, s odôvodnením, že tento spôsob zrážania členských príspevkov odporuje zákonu o ochrane osobných údajov, keďže hoci v dohode o zrážkach zo mzdy nie je explicitne uvedené, že zrazená suma je členským príspevkom zamestnanca v odborovej organizácii, zamestnávateľ si na základe nepriamych dôkazov (napr. pre rovnaký počet zamestnancov zráža rovnakú sumu na rovnaký účet) dokáže odvodiť členstvo zamestnanca v odborovej organizácii. Takéto spracovanie informácie o odborovej príslušnosti zamestnanca zamestnávateľom je podľa právneho názoru zamestnávateľa v zmysle zákona o ochrane osobných údajov zakázané a zamestnávateľ tým porušuje zákon.

Bez ohľadu na uvádzanú právnu argumentáciu treba jednoznačne, na základe existujúceho právneho poriadku, konštatovať, že odborová organizácia má právo od zamestnávateľa takéto zrážanie členského požadovať pri splnení určitých zákonom vyžadovaných predpokladov a v tomto zmysle nepôjde o porušenie zákona o ochrane osobných údajov vykonávaním zrážok členského. Odborová organizácia, ako občianske združenie, podľa osobitného predpisu je, ako už bolo uvedené, prevádzkovateľom informačného systému osobných údajov svojich členov (Informačný systém evidencie členov odborov), vrátane výberu členských príspevkov a zvolení funkcionári sú oprávnenými osobami odborovej organizácie a sú týmto prevádzkovateľom aj poučení v zmysle § 21 zákona o ochrane osobných údajov. Odborová organizácia okrem vnútorných členských potrieb sa ako zástupca zamestnancov v súlade so Zákonníkom práce zúčastňuje na pracovnoprávných vzťahoch, vrátane kolektívneho vyjednávania, pričom zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu pôsobiť u neho na pracovisku. Zamestnávateľ je z hľadiska zákona o ochrane osobných údajov prevádzkovateľom spravujúcim osobné údaje svojich zamestnancov a je povinný dodržiavať základné povinnosti prevádzkovateľa určené v § 6 zákona o ochrane osobných údajov.

Zákon o ochrane osobných údajov je všeobecným právnym predpisom, ktorý v § 13 ods. 1 zakazuje spracúvať osobné údaje, ktoré odhaľujú rasový alebo etnický pôvod, politické názory, náboženskú vieru alebo svetonázor, členstvo v politických stranách alebo politických hnutiach, členstvo v odborových organizáciách a údaje týkajúce sa zdravia alebo pohlavného života, ale v rámci výnimiek z obmedzení pri spracúvaní osobitných kategórií osobných údajov v § 14 ods. písm. a) ustanovuje, že „*zákaz spracúvania osobných údajov podľa § 13 ods. 1 neplatí, ak dotknutá osoba dala písomný súhlas, alebo inak hodnoverne preukázateľný súhlas, na ich spracúvanie: súhlas je neplatný, ak jeho poskytnutie vylučuje osobitný zákon*“ a v písm. d) „*ak spracúvanie vykonáva v rámci oprávnenej činnosti občianske združenie, nadácia alebo nezisková organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby, politická strana alebo politické hnutie, odborová organizácia, štátom uznaná cirkev alebo náboženská spoločnosť a toto spracúvanie sa týka iba ich členov, alebo tých fyzických osôb, ktoré sú s nimi vzhľadom na ich ciele v pravidelnom styku, osobné údaje slúžia výlučne pre ich vnútornú potrebu a nebudú poskytnuté tretej strane bez písomného alebo inak hodnoverne preukázateľného súhlasu dotknutej osoby*“. z

Stanovy odborovej organizácie môžu medzi povinnosti člena uvádzať aj riadne a včas zaplatené členské príspevky vo výške určenej stanovami odborovej organizácie (určité percento z čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahrádzajúceho mzdu, prípadne v sume paušálneho príspevku) s tým, že odborová organizácia je povinná viesť evidenciu o členských príspevkoch. Ďalej môžu stanovy odborovej organizácie určovať, že spôsob výberu a odvodu členských príspevkov upravuje ďalší vnútroodborový predpis, pokiaľ tak nie je určené priamo v stanovách odborovej organizácie. Tieto predpisy odborovej organizácie môžu následne upravovať možnosti výberu členských príspevkov, a to v hotovosti od každého člena, formou zrážky zo mzdy jednotlivých členov, pri paušálnom príspevku je možnosť výberu formou trvalého príkazu na úhradu alebo formou inkasa z účtu člena. Zo stanov, ako aj z vnútroodborového predpisu

teda môže vyplývať, že platenie členského príspevku je individuálna povinnosť každého člena a vedenie evidencie o členských príspevkoch je povinnosť odborovej organizácie, z čoho vyplýva, že členovia výboru, ako oprávnené osoby, sú oprávnení spracúvať členské príspevky každého jednotlivého člena.

V zmysle § 131 ods. 3 ZP ďalšie zrážky zo mzdy, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v odseku 1 a 2, môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy a iných príjmov zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

Pokiaľ teda v praxi zamestnávateľ naplní stanovené podmienky aj na základe súčnosti 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) a vykonáva zrážky zo mzdy v určenej percentuálnej výške z čistej mzdy zamestnanca **na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy**, musí následne zamestnávateľ v poznámke ku každej platbe v prospech určeného účtu uviesť meno zamestnanca, zo mzdy ktorého sa daná zrážka vykonala. **Dohoda o zrážkach zo mzdy, s prípadnou kolektívnou zmluvou, je 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.** Menný zoznam zamestnancov, s výškou určitého percentuálneho zrazenia z čistej mzdy každého zamestnanca, na základe dohody o zrážkach zo mzdy a poukázanie úhrnnej sumy zrážok jedným príkazom na úhradu predstavuje v podstate modifikovanú formu poukazovania vykonaných zrážok, ak sa na tom zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnú v kolektívnej zmluve.¹³⁴

2.2.4 Uvoľňovanie odborových funkcionárov, ich činnosť a materiálne zabezpečenie

Postaveniu členov zamestnaneckých rád a orgánov odborových organizácií je venované pomerne rozsiahle ustanovenie § 240 ZP vo väzbe na § 136, § 137 a § 138 ZP. Tieto ustanovenia majú vytvoriť zástupcom zamestnancov na ich činnosť také podmienky, ktoré sú pre nich primerané, s predpokladom účinného vykonávania ich funkcie predovšetkým s ohľadom na časový rozsah výkonu funkcie zástupcu zamestnancov.¹³⁵ Primeranosť podmienok sa nedá kvalitatívne špecifikovať, sú podmienené množstvom faktorov so spoločným menovateľom, ktorým je efektívne zabezpečenie ich činnosti.

Poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je rozdelené do troch samostatných ustanovení ZP, a to § 136, § 137 a § 240 ZP, pričom všetky ustanovenia

¹³⁴ Stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov Slovenskej republiky, sp. zn. 15638/2014-Op-2 z 13.5.2014.

¹³⁵ Kolektív autorov: Zákoník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013. Bratislava: vydavateľstvo Nová práca, 2012, s. 260.

navzájom upravujú pravdepodobne odlišné situácie uvoľnenia fyzickej osoby na výkon odborovej funkcie a aj v kontexte na § 144a ods. 2 písm. g) ZP i § 113 ods. 5 ZP¹³⁶, zabezpečujú pre tieto fyzické osoby odlišné uplatňovanie ich pracovnoprávných nárokov, napr. pri vzniku nároku a čerpaní dovolenky.

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 ZP

Ustanovenia § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP upravujú dva základné právne režimy poskytnutia pracovného voľna pre fyzickú osobu zamestnanca, ktorá sa stala odborovým funkcionárom spravidla na základe voľby realizovanej v zmysle vnútorných predpisov základnej odborovej organizácie (štandardne u základnej odborovej organizácie, ktorá má právnu subjektivitu založenú evidenciou v registri odborových a zamestnávateľských organizácií v zmysle osobitného predpisu) alebo odborového zväzu (uplatňuje sa v prípade základných odborových organizácií, ktoré odvádzajú svoju právnu subjektivitu od odborového zväzu, do ktorého patria, tzv. odvodená právna subjektivita). V oboch prípadoch by malo ísť o tzv. dlhodobé uvoľnenie, t. j. fyzická osoba si bude uplatňovať prekážku v práci na strane zamestnanca spočívajúcu vo výkone odborovej funkcie alebo výkone funkcie v odborovom orgáne počas celého ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa. Napriek existencii založeného pracovnoprávneho vzťahu tak nepríde k plneniu pracovných úloh, ani k výkonu práce zo strany zamestnanca pre zamestnávateľa (zamestnávateľ nie je oprávnený ukladať zamestnancovi pracovné úlohy a je povinný v zmysle § 230 a násl. ZP rešpektovať výkon funkcie zástupcu zamestnancov v zmysle priznaných kompetencií zo strany takejto fyzickej osoby). Tu však podobnosť medzi oboma ustanoveniami § 136 ZP končí a začína sa právny (aplikačný) spor, o akú fyzickú osobu a typ výkonu odborovej funkcie v predmetných ustanoveniach ide a v nadväznosti na túto skutočnosť, akým právnym režimom sa bude spravovať úprava pracovnoprávných nárokov fyzických osôb, ktorým bude poskytnuté pracovné voľno podľa § 136 ods. 2 a § 136 ods. 3 ZP.

Poskytnutie pracovného voľna zo strany zamestnávateľa pri existencii prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 2 ZP, by sa malo podľa nášho názoru uskutočniť v okamihu, pokiaľ je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) voľbou ustanovená do niektorej z odborových funkcií, ktorých právny základ predstavujú vnútroodborové predpisy základnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Spravidla pôjde o funkcie predsedu alebo podpredsedu základnej odborovej organizácie, ktorej pôsobnosť je rozšírená na regionálnom alebo celoslovenskom princípe, resp. o výkon odborovej funkcie vo vyššom odborovom orgáne odborového zväzu¹³⁷, do ktorého je základná odborová organizácia začlenená (predstavuje v podstate jeho organizačnú zložku s vlastnou právnou subjektivitou v zmysle stanov odborového

136 § 113 ods. 5 Zákonníka práce: „Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.“

137 ZP pojem „vyšší odborový orgán“ nepozná, ale uvádza ho napr. § 2 ods. 3 ZoKV pre účely uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou zamestnávateľov.

zväzu). Vychádzame totiž z gramatického výkladu ustanovenia § 136 ods. 2¹³⁸ ZP, kde v porovnaní s § 136 ods. 3¹³⁹ ZP neviaže výkon odborovej funkcie na konkrétneho zamestnávateľa, u ktorého je fyzická osoba - odborový funkcionár v pracovnom pomere, t. j. u ktorého si uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca, ale na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom mimo zamestnávateľa. ZP v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 ZP jednoznačne ustanovuje, že v takomto prípade zamestnancovi (fyzickej osobe v postavení odborového funkcionára) od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, nepatrí náhrada mzdy. Odôvodnenie obmedzenia predmetného pracovnoprávneho nároku vychádza z ekonomickej podstaty pracovnoprávneho vzťahu, základom ktorého je výkon práce zamestnancov, za ktorý mu zamestnávateľ poskytne ekonomický ekvivalent. Keďže v tomto prípade nejde o výkon práce a ani o existenciu odôvodneného objektívneho dôvodu so všeobecným záujmom¹⁴⁰, na základe ktorého môže prísť k uplatneniu § 144a ZP, ZP jednoznačne vylučuje povinnosť zamestnávateľa, ktorá by v inom prípade vznikala, posudzovať predmetné obdobie za výkon práce (odpracované obdobie), pokiaľ ZP neustanovuje inak. V tomto ohľade môžeme preto vnímať ako výnimku práve ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP. Vylúčenie nároku zamestnanca na poskytnutie náhrady mzdy v zmysle § 136 ods. 2 ZP na jednej strane podľa nás predpokladá, že o finančné zabezpečenie nárokov takejto fyzickej osoby sa má postarať základná odborová organizácia alebo odborový zväz a súčasne je logické, aby sa podobný princíp využil aj pre posudzovanie ďalších pracovnoprávnych nárokov, napr. vznik nároku na dovolenku a jej prípadné následné čerpanie. Uvádzanú premisu podporuje teda i ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP, ktoré jednoznačne vylučuje, aby sa obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 ZP, posudzovalo ako výkon práce.¹⁴¹

Pomerne jasné a logicky konštruované východiská, ktoré sme prezentovali pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 ZP však už nemožno jednoznačne použiť pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 136 ods. 3 ZP. Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 ods. 3 ZP uvádza situáciu, kedy je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) zvolená do funkcie v odborovom orgáne, pričom sa obdobie, ako v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 ZP, predpokladá dlhodobý výkon

138 § 136 ods. 2 ZP: „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.“

139 § 136 ods. 3 ZP: „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.“

140 ZP v § 144a ods. 1 ustanovuje prípady (situácie, skutočnosti), pri ktorých existencií a trvaní nemôže zamestnanec vykonávať pre zamestnávateľa prácu, napriek tomu však budú zo spoločenského záujmu (je verejný záujem, vrátane uplatnenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov) posudzované ako odpracované obdobie (napr. existencia prekážok v práci, náhradné voľno za prácu nadčas, odborná príprava u mladistvého zamestnanca).

141 OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: O. HAMULÁK, ed. *Debaty mladých právnikov* 2007. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého, 2007, s. 76-79. ISBN 978-80-244-1925-1.

funkcie v odborovom orgáne. Spravidla teda pôjde o situáciu výkonu funkcie počas dlhšieho (volebného) obdobia a o výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom, v celom rozsahu pracovného času zamestnanca, u zamestnávateľa. V porovnaní s § 136 ods. 2 ZP v § 136 ods. 3 ZP však už ustanovuje podmienku, že pôjde o výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, u ktorého je aj zamestnanec v pracovnom pomere (nejde teda o výkon funkcie v odborovom orgáne mimo zamestnávateľa zamestnanca, ako pri poskytnutí voľna podľa § 136 ods. 2 ZP). Primárne je nejasné, prečo zákonodarca použil v ustanovení § 136 ods. 3 ZP iný terminologický aparát v podobe „výkon funkcie v odborovom orgáne“, hoci v § 136 ods. 2 ZP používa pojem „výkon odborovej funkcie“.¹⁴² Z praktického pohľadu ide významovo v podstate o tie isté osoby (bez ohľadu na ich pôsobenie u zamestnávateľa alebo mimo neho), ktoré sú na základe voľby ustanovené do odborovej funkcie, pričom napriek tomu, že by odborový orgán pôsobil u konkrétneho zamestnávateľa, nevylučuje sa jeho pôsobenie obdobne na regionálnom alebo celoslovenskom princípe (t. j. základná odborová organizácia by zastupovala aj zamestnancov v iných podnikoch po uplatnení procesu v zmysle § 230 ods. 1 ZP). Obdobne, ako by ustanovenie § 136 ods. 3 ZP naznačovalo, že by v tomto prípade malo ísť o výkon nejakej inej funkcie v odborom orgáne, ako v prípade § 136 ods. 2 ZP. Pokiaľ si predstavíme okruh odborových funkcií, pričom si za odborový orgán zvolíme napr. výbor základnej odborovej organizácie, ako štatutárny orgán základnej odborovej organizácie, pôjde spravidla o dva typy funkcií, a to predsedu a podpredsedu základnej odborovej organizácie a ostatných členov výboru základnej odborovej organizácie, pričom všetky tieto osoby sú ustanovené do funkcie voľbou (predseda a podpredseda sú volení buď priamo členmi základnej odborovej organizácie, teda nie ako členovia výboru základnej odborovej organizácie, ale priamo do funkcie predsedu alebo podpredsedu a následne sa automaticky stanú aj členmi výboru základnej odborovej organizácie, alebo sú volení ako členovia výboru, ktorí si následne spomedzi seba vyberú predsedu a podpredsedu základnej odborovej organizácie). Na identickom princípe sa ustanovujú do odborovej funkcie aj odboroví funkcionári vo vyššom odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 2 ZP, preto je otázne, prečo zákonodarca používa odlišnú terminológiu na v podstate rovnaký princíp ustanovovania odborových funkcionárov, pričom v oboch prípadoch ide o prípady tzv. dlhodobého uvoľnenia. Z uvedeného dôvodu sa preto javí použitie odlišnej terminológie ako máťúce, keďže pôjde o ten istý, alebo významovo podobný, výkon odborovej funkcie.

Výrazne problematickejšie je uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 ZP s ohľadom na pracovnoprávne nároky týchto zamestnancov, keďže sa napriek uvádzanej podobnosti ustanovuje absolútne odlišný režim posudzovania ich pracovnoprávnych nárokov. ZP v § 136 ods. 3 už kategoricky nevylučuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy za dobu existencie prekážky v práci, aj s ohľadom na uvádzaný § 144a ods. 1 písm. a) ZP, len konštatuje, že pod-

142 ŽULOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. Pracovné právo v poznámkach s príkladmi. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 340 s. ISBN 978-80-8168-280-3.

mienky uvoľnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne budú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Za predpokladu uplatnenia vyššie uvedeného výkladu pri § 136 ods. 2 ZP by sme mali dospieť k podobnému záveru, t. j. že zamestnancovi by nemala rovnako prináležať náhrada mzdy, prípadne ďalšie pracovnoprávne nároky od zamestnávateľa, práve z dôvodu straty užšej väzby so zamestnávateľom, absencie pracovného výkonu i akéhokoľvek „*pracovnoprávneho vzťahu*” so zamestnávateľom, odhládnuť od výkonu činnosti zástupcu zamestnancov. Namiesto toho Zákonník práce len konštatuje potrebu dosiahnutia dohody alebo dojednania podmienok v kolektívnej zmluve. Vzniká tak otázka, akým spôsobom budú upravené nároky odborového funkcionára, keď k uzatvoreniu dohody, resp. kolektívnej zmluvy, nepríde a súčasne, aký rozsah nárokov možno v takejto dohode alebo kolektívnej zmluve vôbec dojsť vo väzbe na § 136 ods. 2 ZP a úplné vylúčenie povinnosti zamestnávateľa poskytovať náhradu mzdy.¹⁴³

Za predpokladu absencie takéhoto dojednaní by sa podľa nášho názoru mal uplatniť princíp analógie legis, hoci ten je menej výhodný pre odborového funkcionára, a jeho nároky by sa mali riadiť ustanovením § 136 ods. 2 ZP. Vzhľadom na objasnenú podobnosť účelu i dlhodobého charakteru poskytnutia pracovného voľna máme za preukázané, že použitie analógie legis je v tomto prípade prípustné a dôvodné. Vo väzbe na rozsah dojednaných nárokov sa domnievame, že absencia chýbajúceho výkonu práce pre zamestnávateľa by teoreticky mohla viesť k vylúčeniu dojednaní prípadnej náhrady mzdy pre odborového funkcionára od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, takéto konštatovanie by však bolo pomerne odvážne. Skôr sa domnievame, že jednostranným nevylúčením povinnosti zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi počas výkonu funkcie v odborovom orgáne náhradu mzdy, podobne ako v § 136 ods. 2 ZP, zákonodarcu otvoril možnosť pre zmluvné dojednanie zamestnávateľa a odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady. Zamestnávateľ a odborová organizácia môžu na základe uvedeného dojsť k náhrade mzdy, prípadne ďalší vznik pracovnoprávných nárokov pre zamestnanca - odborového funkcionára v kolektívnej zmluve alebo v samostatnej dohode, ich nedojednanie by však malo spôsobiť sekundárne analogické uplatnenie § 136 ods. 2 ZP (nemožnosť zamestnanca domáhať sa ich vzniku a následného poskytnutia). Tejto domnienke svedčí už aj spomínané ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP, ktoré vylučuje z posudzovania ako výkonu práce len obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 ZP pričom úplne absentuje odkaz na § 136 ods. 3 ZP. Na základe uvedeného by sa teda pravdepodobne pracovné voľno poskytnuté na výkon funkcie v odborovom orgáne malo považovať za obdobie, ktoré sa posudzuje ako výkon práce pre účely vzniku jednotlivých pracovnoprávných nárokov, vo väzbe na § 113 ods. 5 ZP pre účely dovolenky, alebo na § 152 ods. 2 ZP pre účely stravovania, takáto domnienka však odporuje doterajšiemu výkladu o tzv. dlhodobom uvoľnení na výkon práce. Zamestnanec pre zamestnávateľa neplnil pracovné úlohy, nevykonával prácu, a to ani v minimálnom

143 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). 1. vyd. Košice:vydavateľstvo Eduard Sztatler PressPrint, 2004. 354 s. ISBN 80-89084-13-3

rozsahu, a na druhej strane očakáva plnenie určitých pracovnoprávných nárokov od zamestnávateľa, čo pochopiteľne narušuje spomínaný ekonomický princíp podstaty pracovnoprávných vzťahov. Neštandardnou sa potom javí situácia, kedy by zamestnávateľ s odborovou organizáciou napr. nedohodli poskytovanie náhrady mzdy od zamestnávateľa v kolektívnej zmluve, ale zamestnancovi by sekundárne vznikala napr. dovolenka s ohľadom na znenie § 144a ods. 2 písm. g) ZP a súčasne nevylúčenie tohto obdobia z posudzovania pre účely vzniku dovolenky podľa § 144a ods. 3 ZP. Podľa súčasného právneho stavu je popísaná situácia prípustná, hoci nelogická a v aplikačnej praxi je aj pravidelným predmetom sporov práve s ohľadom na uvádzanú argumentáciu oboch subjektov (odborovej organizácie a zamestnávateľa napr. pri kolektívnom vyjednávaní).

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137 ZP

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137¹⁴⁴ ZP v spojení s § 136 ods. 1¹⁴⁵ ZP predstavuje úplne odlišný model uvoľňovania zamestnancov na výkon odborovej funkcie. Do určitej miery narušuje vyššie uvádzaný koncept dlhodobého uvoľnenia na výkon odborovej funkcie, keď podľa § 137 ZP sú teoreticky možné obe formy výkonu odborovej funkcie, t. j. dlhodobé uvoľnenie s obmedzeniami a z nášho pohľadu štandardné (zákonodarcom predpokladané) krátkodobé uvoľnenie na výkon kompetencie zástupcu zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas a popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. ZP konštruuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 137 ZP, ako tzv. iný úkon vo všeobecnom záujme, pričom ďalej sa uvádza, že charakteristikou poskytnutia pracovného voľna je jeho obmedzenosť len na nevyhnutne potrebný čas a súčasne, že jeho realizácia (realizácia výkonu funkcie v odborovom orgáne) sa bude uskutočňovať popri plnení pracovných úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru a nemožno ju vykonať mimo rámca pracovného času, čo možno nepriamo dovodiť z ustanovenia § 137 ods. 3 ZP. Hoci sa ustanovenie ZP bezprostredne dotýka výkonu verejnej funkcie, pri využití analogického výkladu možno dospieť k predmetnému záveru, a to aj s ohľadom na uvádzanú nevyhnutnosť potrebného času, ktorá akoby predznamenávala, že pôjde o krátkodobú suspenziu pracovného výkonu zamestnanca a následne si bude zamestnanec plniť svoje pracovné úlohy vyplývajúce z pracovnej zmluvy a príslušných právnych predpisov.

So zreteľom na uvádzané kvalitatívne a kvantitatívne podmienky poskytnutého pracovného voľna v zmysle § 137 ZP by malo ísť predovšetkým o výkon funkcie v odborovom orgáne v krátkodobom režime uvoľnenia zamestnanca (tu už ZP neviaže jeho pô-

144 § 137 ods. 5 ZP: „Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä a) darovanie krvi a aferéza, b) darovanie ďalších biologických materiálov, c) výkon funkcie v odborovom orgáne, d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, e) účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, ...”

145 § 136 ods. 1 ZP: „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.”

sobenie na zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere a môže ísť teoreticky o výkon funkcie vo vyššom odborovom orgáne). Rôzne druhy výkonu kompetencií priznané ZP voči zamestnávateľovi, alebo do vnútra základnej odborovej organizácie, alebo odborového zväzu by sa mali viazať práve na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle vnútroodborových predpisov. V tomto ohľade možno sekundárne poukázať na ustanovenie § 240 ods. 1 ZP, kde sa obdobne predpokladá činnosť zástupcov zamestnancov voči zamestnávateľovi a jej súvis s plnením úloh zamestnávateľa (napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kolektívne vyjednávanie a pod.), pričom v oboch prípadoch máme za preukázané, že ide o krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, a preto je aj výkon funkcie považovaný za „úkon“ (nie za „činnosť“) v porovnávaní napr. s § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP. Tomuto rozlíšeniu na dlhodobé uvoľnenie zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP a krátkodobé uvoľnenie zamestnanca podľa § 137 ZP ale odporuje (v aplikačnej praxi sa tento názor objavuje) ustanovenie § 137 ods. 3 ZP, ktoré vo vzťahu k výkonu verejnej funkcie vymedzuje jednoznačný rozsah poskytnutého pracovného voľna popri plnení pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v dĺžke 30 dní. Vychádzajúc z logického výkladu sa preto možno stretnúť so záverom, že tým, že zákonodarcu neustanovil objektívne merateľný a kogentný rozsah poskytnutého pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne, podobne ako v prípade výkonu verejnej funkcie, má sa za to, že tento nevyhnutný čas môže predstavovať principiálne aj celý rozsah pracovného času zamestnanca vyplývajúci z pracovného pomeru na neobmedzený čas (maximálne na volebné obdobie) a v podstate pôjde o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, obdobne ako v zmysle § 136 ods. 2 ZP. Účelom predmetného výkladu je totiž obídienie kogentného vylúčenia poskytovania náhrady mzdy v § 136 ods. 2 ZP a súčasne možnosti túto náhradu mzdy dohodnúť napr. v kolektívnej zmluve v zmysle § 136 ods. 3 ZP, ktorá je však viazaná len na pôsobnosť odborového orgánu u zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere. Použitie popisovaného výkladu § 137 ZP by následne znamenalo vítanú príležitosť vymanenia sa z uvedených obmedzení. Výkon funkcie v odborovom orgáne, ako iného úkonu vo všeobecnom záujme, nie je viazaný na osobu zamestnávateľa (pripúšťa sa aj celoslovenské pôsobenie - typické pre združené základné odborové organizácie alebo odborový zväz) a ustanovenie § 136 ods. 1 ZP síce nepriznáva zamestnancovi náhradu mzdy od zamestnávateľa pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 137 ods. 5 ZP, ale umožňuje jej dohodnutie v kolektívnej zmluve alebo samostatnej dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Sekundárnym benefitom predmetného výkladu je i skutočnosť, že poskytnutie pracovného voľna sa teoreticky predpokladá, ako už bolo uvedené, popri plnení pracovných povinností, § 144a ZP sa o poskytnutí pracovného voľna podľa § 137 ZP nezmieňuje, zamestnancovi by tak mal vzniknúť nárok na dovolenku, ako aj nárok na stravovanie, keďže toto obdobie nie je žiadnym spôsobom z posudzovania, ako výkonu práce, vylúčené. Následne sa môže bez pochybností uplatniť režim čerpania dovolenky podľa § 113 ods. 5 ZP.

Hoci možno predmetnú konštrukciu považovať za súladnú so ZP, podľa nášho názoru odporuje pôvodnému úmyslu zákonodarcu rozčleniť systém poskytovania pracovné-

ho voľna na výkon odborovej funkcie (pravdepodobne aj výkon funkcie v odborovom orgáne) na dlhodobé a krátkodobé uvoľnenie a v podobnom zmysle aj odlišiť úpravu ich pracovnoprávných nárokov. Takýto výklad pokladáme skôr za účelový a v zmysle uvedeného by podľa nášho názoru i s ohľadom na požiadavku nevyhnutne potrebného času a súčasného plnenia pracovných úloh nemalo prichádzať k dlhodobému uvoľňovaniu zamestnancov podľa § 137 ZP, ale výlučne podľa § 136 ods. 2 alebo ods. 3 ZP.¹⁴⁶

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 240 ZP

Ustanovenie § 240 ZP rozlišuje tri rôzne typy pracovného voľna s náhradou mzdy, alebo so mzdou. § 240 odsek 1 ZP uvádza, že činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý prináleží členovi odborového orgánu mzda. ZP síce definuje v § 220 čo možno rozumieť pod pojmom „*plnenie pracovných úloh*“, na ustanovenie § 240 ZP sa však § 220 ZP nedá aplikovať s ohľadom na systematiku ZP a skutočnosť, že § 220 ZP sa vzťahuje na oblasť zodpovednosti v pracovnom práve. V zmysle gramatického výkladu by bolo možné pojmy priama súvislosť s plnením pracovných úloh, akú pozná § 220 ZP a pojem bezprostredná súvislosť považovať za identické.¹⁴⁷ Berúc do úvahy spomenuté ustanovenie § 220 ods. 2 ZP, za okruh činností sa považujú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné, alebo potrebné pred začiatkom práce, alebo po jej skončení. Toto ustanovenie aj negatívne vymedzuje, čo nemožno považovať za úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Ak si premietneme obsah kompetencií zástupcov zamestnancov, nemôžeme sa s týmto názorom stotožniť. Za činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá by mohla bezprostredne súvisieť s plnením ich úloh, možno považovať realizáciu ich kompetencií v rámci sociálneho dialógu, t. j. proces kolektívneho vyjednávania, ale aj uplatňovania kompetencií prerokovania, kontroly či spolurozhodovania. Proces kolektívneho vyjednávania, či prerokovanie výpovedí nemožno považovať za úkony počas práce zvyčajné, či potrebné, a preto nie je vhodné využívať analógiu § 220 ZP na tieto účely.

Na rozdiel od predchádzajúceho obdobia, primárne viazaného na činnosť súvisiacu s výkonom funkcie zástupcu zamestnancov v súvislosti s bezprostredným plnením úloh zamestnávateľa, § 240 ods. 2 ZP sa dotýka poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy prislúchajúcim zástupcom zamestnancov na výkon ich funkcie alebo účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán odborového orgánu, zamestnanecká rada alebo zamestnávateľ. Z právnej úpravy možno len nepriamo odvodiť, aký orgán mal zákonodarcu na mysli. Predpokladáme, že ide o vzdelávanie zabezpečované odborovým zväzom, ktorého členom je príslušná odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa.¹⁴⁸ Usta-

146 TOMAN, J., ŠVEC, M., SCHUSZTEKOVÁ, S. Zákon o kolektívnom vyjednaní. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, s.r.o., 2016, 272 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

147 BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, s. 945.

148 „Vzdelávanie môže organizovať orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada alebo samotný zamestnávateľ“ - TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: vydavateľstvo Eduard Szatzler PressPrint, 2004, s. 199.

novenie § 240 ods. 2 ZP pritom odkazuje na § 136 ods. 1 ZP, ktorý konkretizuje, že zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno bez náhrady mzdy poskytné len v prípade, ak ZP, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovujú inak. Ustanovenie § 138 ods. 1 ZP výslovne stanovuje, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, okrem iného aj na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, pričom ZP nedáva žiadne limity na počty uvoľňovaných funkcionárov za týmto účelom, a rovnako ani žiadne limity na periodicitu uvoľňovania za účelom účasti členov odborového orgánu na vzdelávaní. Popri uvoľnení odborových funkcionárov na výkon činnosti podľa § 240 ZP preto musíme opätovne zdôrazniť aj dlhodobé uvoľnenie zamestnanca zamestnávateľom na výkon odborovej funkcie podľa § 136 ods. 2 a 3 ZP, ktoré je pravidelným predmetom úpravy v kolektívnej zmluve. Štandardne sa stanovuje počet zamestnancov, po dosiahnutí ktorého vzniká zamestnancovi povinnosť uvoľniť dlhodobo najmenej 1 zamestnanca na výkon odborovej funkcie (napr. na každých 500 zamestnancov uvoľní zamestnávateľ 1 zamestnanca na výkon odborovej funkcie).

Právna úprava § 240 ods. 3 ZP sa uplatní len v prípade, ak neexistuje medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov dohoda o poskytovaní pracovného voľna členom odborového orgánu či členom zamestnaneckej rady. Ak takáto dohoda existuje, platí prioritne táto, a to aj za predpokladu, že upravuje rozsah poskytovaného pracovného voľna v nižšom rozsahu ako upravuje samotný ZP.

Osobitnou kategóriou v rámci poskytovania pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je relatívne novo koncipované ustanovenie § 240 ods. 3¹⁴⁹ ZP, ktorého existen-

149 § 240 ods. 3 ZP: „Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobia viaceri zástupcov zamestnancov, písomne oznámi zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámi zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.“

cia je s ohľadom na logický kontext poskytovania pracovného voľna podľa § 136 ZP a § 137 ZP minimálne problematická, a to aj vo väzbe na spomínané ustanovenia ZP. Poskytovanie pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP je primárne koncipované nie ako prekážka v práci na strane zamestnanca, ale ako akési pracovné voľno na výkon činnosti odborového orgánu, ktoré sa poskytne členovi tohto odborového orgánu. Toto ustanovenie upravuje poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy¹⁵⁰ na výkon činnosti v odborovom orgáne alebo na činnosť zamestnaneckej rady. ZP nedefinuje, čo možno rozumieť pod pojmom výkon činností odborovej organizácie, zamestnaneckej rady či zamestnaneckého dôverníka. Odvodene môžeme predpokladať, že to budú aktivity spojené so zabezpečením činnosti samotnej odborovej organizácie¹⁵¹ či zamestnaneckej rady, t. j. činnosti vnútroorganizačné.

ZP v porovnaní s ustanoveniami § 136 ZP a § 137 ZP nepoužíva pojem „výkon odborovej funkcie“ alebo „výkon funkcie v odborovom orgáne“, ale predpokladá, že toto pracovné voľno bude poskytnuté členovi odborového orgánu bez väzby na skutočnosť, či má jeho postavenie charakter výkonu odborovej funkcie alebo nie. Musíme si totiž uvedomiť podstatný rozdiel medzi právnymi režimami poskytovania pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP a § 136 ZP a § 137 ZP spočívajúce v odlišnej kvalifikácii fyzických osôb, ktorým sa má poskytnúť pracovné voľno, keďže nie každý člen základnej odborovej organizácie (člen odborového orgánu) musí zákonite byť odborovým funkcionárom (vykonávať odborovú funkciu), súčasne však spravidla každý odborový funkcionár je členom základnej odborovej organizácie (členom odborového orgánu), keďže ide o podmienku kandidatury na každú odborovú funkciu v zmysle vnútroodborových dokumentov. Z tohto dôvodu preto musíme pomerne jednoznačne diferencovať medzi uvedenými právnymi režimami a ich vzájomné prepájanie, či už z pohľadu započítavania poskytnutého pracovného voľna alebo podmienok, za ktorých prichádza k výkonu činnosti v odborovom orgáne, nie je možné.

Ustanovenie § 240 ods. 3 prvá veta ZP predpokladá, že rozsah poskytnutého pracovného voľna bude určený na základe dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom súčasne sa uvádza, že toto pracovné voľno bude poskytnuté s ná-

150 V zmysle ustanovenie § 141 ods. 7 ZP sa náhrada mzdy poskytuje v sume priemerného zárobku zamestnanca, v tomto prípade člena odborového orgánu, zamestnaneckej rady, ktorého zamestnávateľ v zmysle § 240 ods. 3 ZP na takúto činnosť uvoľňuje. Uvedené však nevylučuje, aby v kolektívnej zmluve, či už na úrovni daného zamestnávateľa, alebo aj v KZVS nebola dohodnutá iná metodika poskytovania náhrady mzdy, napr. vo výške priemerného zárobku u zamestnávateľa za predchádzajúci kalendárny rok a pod.

151 Výkon odborovej funkcie zahŕňa najmä účasť členov výboru na zasadnutiach a rokovaní výboru základnej organizácie, vrátane mimoriadnych zasadnutí vyvolaných zamestnávateľom v súvislosti s plnením jeho úloh, úkony spojené so zabezpečením činnosti odborovej organizácie, vrátane účasti na zasadnutiach a rokovaní orgánov nadriadeného odborového orgánu, úkony spojené s kolektívnym vyjednávaním, ktorým je najmä príprava kolektívnej zmluvy a vyhodnotenie plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, zabezpečenie informovania členov odborovej organizácie a zamestnancov o činnosti odborovej organizácie, a v neposlednom rade aj účasť na členskej schôdzi. Zdroj: Dohody o poskytovaní pracovného voľna v spoločnostiach Volkswagen Slovakia, PCA, Johnson Control International.

hradou mzdy pre takéhoto člena, ktorý ho bude fyzicky čerpať. V prípade, ak k dohode na tomto rozsahu pracovného voľna nepríde, uplatní sa automatický režim výpočtu rozsahu poskytnutého pracovného voľna prostredníctvom násobku počtu zamestnancov a 15 minút v rámci kalendárneho mesiaca. Určený rozsah bude následne odborovou organizáciou rozdelený medzi jednotlivých členov odborového orgánu a toto rozhodnutie sa oznámi zamestnávateľovi. Pokiaľ jednotliví členovia odborového orgánu nevyčerpajú pridelený rozsah pracovného voľna, môže byť za tento nevyčerpaný pracovný rozsah poskytnutá peňažná náhrada a podmienky jej poskytnutia majú byť dohodnuté v kolektívnej zmluve. V oboch prípadoch sa poskytuje členom odborového orgánu náhrada mzdy. Na uvedený účel sa započítavajú všetci zamestnanci zamestnaní u zamestnávateľa, a to bez ohľadu na ich odborovú príslušnosť, nie však zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, keďže sa na nich nevzťahuje desiatu časť ZP upravujúca kolektívne pracovnoprávne vzťahy.

Ak na pracovisku zamestnávateľa pôsobí len jeden typ zástupcov zamestnancov, prináleží úhrnný objem voľna výlučne tomuto subjektu, pričom rozdelenie pracovného voľna medzi členov orgánu, či členov zamestnaneckej rady, je vecou ich internej dohody. V prípade, ak pôsobia na pracovisku zamestnávateľa okrem zamestnaneckej rady aj odbory, je potrebné vzájomnou dohodou toto voľno rozdeliť. V prípade, ak by k dohode o rozdelení voľna neprišlo dobrovoľne, vzniká spor, na ktorého riešenie je príslušný rozhodca, ktorého si strany určia vzájomnou dohodou. Nepochopiteľne opätovne ZP neuvádza spôsob určenia osoby rozhodcu, len predpokladá, že sa jednotlivé formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku na jeho osobe dohodnú. Z dikcie zákona nie je úplne jasné, či môže byť v konkrétnom prípade osobou rozhodcu akákoľvek fyzická osoba, alebo musí ísť o rozhodcu zapísaného v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov kolektívneho vyjednávania v súlade so ZoKV. Keďže ZP neobsahuje v § 240 ods. 3 priamy odkaz na ZoKV, máme za to, že v ustanovení § 240 ZP sa zavádza nový všeobecný pojem rozhodcu pre účely rozhodovania o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivé formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, odlišný od zavedeného rozhodcovského mechanizmu v zmysle osobitného právneho predpisu bez potreby naplnenia osobitných podmienok pre výkon funkcie rozhodcu. Nevhodnosť zavedenia nového inštitútu rozhodovania bez špecifikácie podmienok, ktoré musí osoba rozhodcu spĺňať, demonštruje i absencia riešenia sporu, pokiaľ by jedna z dotknutých strán nesúhlasila s rozhodnutím rozhodcu o rozdelení poskytnutého pracovného voľna z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov (napr. zaujatosť osoby rozhodcu). ZP nepredpokladá žiadnu možnosť odvolania sa proti rozhodnutiu rozhodcu, tak ako je tomu napríklad v prípade spomínaného zákona o kolektívnom vyjednaní, kde sa môžu zmluvné strany obrátiť v prípade nesúhlasu s rozhodnutím rozhodcu žalobou na príslušný krajský súd.

Rozsah rozdeleného voľna medzi členov zamestnaneckej rady a členov orgánu odborovej organizácie sa písomne oznamuje zamestnávateľovi (v praxi je pravidelne dohodnutá lehota najmenej 24 hodín vopred). Rovnaká povinnosť vzniká zástupcom zamestnancov aj v prípade, ak pôsobia na pracovisku ako jediní.

Neoddeliteľnou súčasťou pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP je možnosť zamestnávateľa skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu takejto kontroly. Praktický rozmer uvedeného ustanovenia je skôr formálny, ak nie deklaratórny najmä z pohľadu prípadných sankcií zo strany zamestnávateľa. Napriek tomu, že zamestnávateľ je oprávnený na výkon kontroly využitia pracovného voľna, s ohľadom na účel spočívajúci v činnosti zástupcov zamestnancov, je jeho praktická realizácia nemožná. Zamestnávateľ nevie, nemusí vedieť, v akom rozsahu a obsahu zamestnanec realizuje činnosť v súvislosti s potrebami zástupcu zamestnancov, a v akom rozsahu prichádza k zneužitiu tohto pracovného voľna na osobné účely zamestnanca. Rovnako musíme pripomenúť, že už samotná kontrola zo strany zamestnávateľa (či jeho prítomnosť) môže byť vnímaná ako zasahovanie do činnosti zástupcu zamestnancov. Zamestnávateľ teda nemá v praxi ako posúdiť, či činnosť, ktorú zamestnanec uskutočňuje, je v súlade s účelom poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP (aj nákup v obchode možno vnímať ako realizáciu sociálnej výpomoci zamestnancovi zamestnávateľa). Analogicky pri zohľadnení diferenciacie uvoľňovania podľa § 136 ods. 1 ZP a § 240 ods. 3 ZP zákonodarca nestanovuje žiadnu formu sankcie vo vzťahu k takémuto zamestnancovi, ktorý by prípadne zneužil pracovné voľno na osobné účely a nie na činnosť zástupcu zamestnancov. Prípadné hodnotenie jeho konania ako porušenie pracovnej disciplíny by totiž odporovalo jej primárnej previazanosti s porušením povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v príčinnej súvislosti s výkonom závislej práce.

Bezprostredne pred samotným výkladom ustanovenia § 240 ods. 3 ZP si musíme uvedomiť skutočnosť aj vo väzbe na neskorší výklad o poskytnutí peňažnej náhrady, že konštrukcia poskytnutia pracovného voľna predpokladá, že samotný rozsah poskytnutého pracovného voľna je abstraktná veličina, ktorej nositeľom nie je základná odborová organizácia, ale jednotliví členovia odborového orgánu, ktorí fyzicky poskytnuté pracovné voľno spotrebúvajú. Odborová organizácia spolupôsobí pri kreovaní rozsahu tohto pracovného voľna, či už v podobe dohody alebo rozdelenia rozsahu voľna určeného uplatnením násobku počtu zamestnancov, ale sama o sebe nedisponuje týmto pracovným voľnom až do okamihu, kým nepríde prípadne k poskytnutiu peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno, ktorá už nepatrí členom odborového orgánu, ale odborovej organizácii. Filozoficky je však predmetné pracovné voľno bližšie k pracovnému voľnu poskytovanému na základe § 137 ZP, aj s ohľadom na text samotného ustanovenia § 240 ods. 3 ZP na zabezpečenie činnosti odborového orgánu, t. j. pôjde o činnosti realizované krátkodobo. V zmysle uvedeného nie je podľa nášho právneho názoru prípustné uvoľniť zamestnanca dlhodobo, keďže tento charakter činnosti má len výkon funkcie v odborovom orgáne a ZP jednoznačne uvádza poskytovanie pracovného voľna členovi a na jednotlivé činnosti, ktoré je potrebné zabezpečiť v/ alebo v rámci odborového orgánu. Toto pracovné voľno sa podľa nás nevzťahuje na celý rozsah činností odborového orgánu, čo je typickým znakom výkonu odborovej funkcie.

Poskytnutie objektívneho právneho výkladu predmetného ustanovenia aj s ohľadom na nejednoznačnosť právnej úpravy nie je jednoduché. Prvý výkladový problém spôsobuje už možnosť samotnej dohody na rozsahu poskytnutého pracovného voľna, a to najmä vo vzťahu, či ZP ustanovuje nejaké limity predmetnej dohody. S ohľadom na absenciu akejkoľvek zmienky o obmedzení zmluvnej voľnosti strán i pomerne rozšírenú aplikačnú prax sa predpokladá, že dohoda zmluvných strán o poskytnutí pracovného voľna nie je žiadnym spôsobom obmedzená. Zmluvné strany sa tak môžu dohodnúť na akomkoľvek rozsahu poskytnutého pracovného voľna pre bližšie určený i neurčený počet osôb bez ohľadu na skutočnosť, či dohodnutý rozsah poskytnutého pracovného voľna bude menší alebo väčší, ako by bol určený rozsah poskytnutého pracovného voľna pri uplatnení automatického výpočtu podľa počtu zamestnancov v zmysle § 240 ods. 3 druhá veta ZP. Zmluvné strany sa môžu dokonca dohodnúť aj na tom, že odborová organizácia nepožaduje poskytnutie žiadneho rozsahu pracovného voľna. Dosiahnutie dohody na rozsahu pracovného voľna je následne konkretizované rozdelením pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu podľa rozhodnutia základnej odborovej organizácie.

Pri nedosiahnutí dohody sa následne uplatní spomínaný automatický výpočet násobku počtu zamestnancov a 15 minút, pričom celkový rozsah pracovného voľna tvorí súčin. Nositeľom takéhoto pracovného voľna však nie je opäť odborová organizácia, ale jednotliví členovia odborového orgánu, ktorým zamestnávateľ poskytne (ZP jednoznačne uvádza „*zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie*“) pracovné voľno kumulatívne až do výšky určeného rozsahu. Odborová organizácia spolupôsobí len pri určení jednotlivých členov odborového orgánu, ktorým má byť pracovné voľno poskytnuté, samostatne však nie je zodpovedná za jeho fyzické vyčerpanie členmi odborového orgánu.

V oboch prípadoch, t. j. pri dohodnutí rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP prvá veta, i pri uplatnení automatického určenia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 druhá veta ZP, platí ich odlišnosť od poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 alebo § 137 ZP a nemožnosť započítavania (odpočítavania) poskytnutého pracovného voľna podľa § 136 a § 137 ZP od určeného rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 ZP.¹⁵²

Za nevyčerpaný rozsah pracovného voľna sa v kolektívnej zmluve dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii peňažná náhrada. Vzhľadom na uvádzaný výklad § 240 ods. 3 ZP patrí táto peňažná náhrada odborovej organizácii, t. j. v konkrétnom prípade nepôjde o príjem zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov pri konkrétnom odborovom funkcionári, ktorý si poskytnutý rozsah pracovného voľna nevyčerpal. Napriek tomu sa by však

152 Členom odborového orgánu vznikol nárok na poskytnutie pracovného voľna s náhradou mzdy, v zmysle ustanovenia § 240 ods. 3 ZP úhrne 350 hodín. Jeden funkcionár odborovej organizácie je však dlhodobo uvoľnený na výkon funkcie v odborovom orgáne, pričom jeho pracovný úväzok bol v rozsahu 172 hodín. Nemožno uplatniť postup, že od pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne je možné odpočítať rozsah úväzku uvoľneného funkcionára tejto odborovej organizácie.

výška tejto peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno mala odvíjať od mzdy konkrétného zamestnanca (z náhrady mzdy podľa § 134 ZP), ktorý toto poskytnuté pracovné voľno nevyčerpal na výkon odborovej činnosti. Rozhodujúcim pre počítanie bude zamestnanec, u ktorého náhrada mzdy v konkrétnom kalendárnom mesiaci prepadla a jeho náhrada mzdy, ktorú by dosiahol, ak by pracovné voľno čerpal. Pokiaľ by bola peňažná náhrada poskytnutá priamo odborovému funkcionárovi, ktorý si nevyčerpal poskytnuté pracovné voľno, išlo by v jeho prípade o príjem zo závislej činnosti podliehajúci daňovej povinnosti v zmysle § 5 zákona č. 595/2003 o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. Uvedené však nevylučuje, aby sa metodika výpočtu peňažnej náhrady bola dohodnutá aj inak, napr. už spomenutým naviazaním peňažnej náhrady na priemerný zárobok u zamestnávateľa.

V nadväznosti na uvádzaný výklad prichádza aj v prípade poskytnutia pracovného voľna členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie k vzniku nároku na dovolenku (§ 144a ZP sa opätovne o vylúčení predmetného obdobia z posudzovania výkonu práce nezmieňuje) a následne k uplatneniu § 113 ods. 5 ZP.

Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 240 ods. 5 ZP podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne, v primeranom rozsahu, miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou. V praxi býva pomerne častým javom, že zamestnávateľia argumentujú prevádzkovou nemožnosťou poskytnúť miestnosť s nevyhnutným vybavením v sídle zamestnávateľa a ponúkajú odborovým organizáciám priestory mimo sídla závodu, prevádzky, v snahe minimalizovať, príp. obmedziť činnosť odborových organizácií na pracovisku. Rovnako je potrebné uviesť, že predmetná povinnosť zamestnávateľa býva častým predmetom úpravy v kolektívnej zmluve, v rámci ktorej prichádza k jej podstatnému rozšíreniu a bližšej špecifikácii, čo a v akom rozsahu bude zamestnávateľ odborovej organizácii poskytovať. Modifikácia povinnosti zamestnávateľa v kolektívnej zmluve sa stáva častým predmetom sporu v prípade existujúcej plurality odborových organizácií, pokiaľ je v kolektívnej zmluve dohodnuté nadštandardné plnenie. V uvedenej súvislosti vzniká otázka, či takéto dohodnuté plnenie je zamestnávateľ povinný poskytovať všetkým odborovým organizáciám, alebo len tým, ktoré boli zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy. Vychádzajúc z právnej teórie o právnych úkonoch, je kolektívna zmluva dvojstranným právnym úkonom medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (v tomto prípade najreprezentatívnejšou pri uplatnení § 3a ZoKV) a za zmluvné strany kolektívnej zmluvy možno pokladať len osobu zamestnávateľa a odborovú organizáciu, ktorá bola v zmysle zákonných ustanovení oprávnená na uzatvorenie zmluvy so zamestnávateľom (princíp väčšinovej reprezentatívnosti). Pri zohľadnení ďalšieho právneho východiska, že záväzková časť kolektívnej zmluvy je záväzná len pre zmluvné strany a nemala by ukladať povinnosti alebo priznávať oprávnenia tretím subjektom, máme za to, že zamestnávateľ je povinný a oprávnený plniť záväzky z uzatvorenej kolektívnej zmluvy len voči druhej zmluvnej strane, ktorou je v tomto prípade odborová organizácia, ako signatár kolek-

tívnej zmluvy. To ale nezabavuje zamestnávateľa povinnosti plniť si svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú z pracovnoprávných predpisov voči všetkým formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku (teda aj viacerým odborovým organizáciám) napr. v súlade s § 240 ZP (ochrana zástupcov zamestnancov pred skončením pracovného pomeru, podmienky výkonu činnosti zástupcu zamestnancov a podobne). Odôvodnenie spočíva práve v spomínanom čl. 37 ods. 2 Ústavy SR, ale i čl. 1 ZP (Základné zásady), ktoré predpokladajú dodržiavanie rovnakého zaobchádzania so všetkými odborovými organizáciami, zákaz obmedzovania ich činnosti alebo princíp nediskriminácie z dôvodu odborovej príslušnosti. Zásadne preto musíme rozlišovať plnenia vyplývajúce z uzatvorenej kolektívnej zmluvy a plnenia s právnym základom v pracovnoprávných predpisoch, ktoré nevyžadujú určenie reprezentatívnej odborovej organizácie ako oprávneného subjektu, ale všetky sú v zmysle právneho poriadku pokladané za formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku.

Zástupcovia zamestnancov, odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov, sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak.

2.2.5 Osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru - porovnanie medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov

Osobitná ochrana zástupcov zamestnancov sa prejavuje nielen pri výkone samotnej funkcie, ale aj pri prípadnom skončení pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Uvedené obdobie býva často prostredníctvom kolektívnych zmlúv predĺžené. Musíme si uvedomiť, že predmetná ochrana odborového funkcionára sa bezprostredne vzťahuje na jeho činnosť súvisiacu s výkonom zástupcu zamestnancov, t. j. osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru sa bezprostredne viaže na predmet činnosti majúci charakter zastupovania zamestnancov na pracovisku alebo výkon pracovných úloh vyplývajúcich z povahy odborovej funkcie. Neznamená to, že s ním nemožno v prípade porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer ako s bežným zamestnancom, pokiaľ by sa napr. dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v podobe požitia alkoholu, zanedbania predpisov o BOZP a pod.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi podľa § 240 ods. 9 ZP výpoveď (alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer) len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamest-

návateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa §240 ods. 9 ZP, sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu absolútne neplatné (§ 240 ods. 10 ZP).

V praxi sa objavujú otázky, na ktorú konkrétnu osobu alebo orgán sa má zamestnávateľ obrátiť a žiadať o súhlas v prípade, ak chce skončiť pracovný pomer s členom orgánu zástupcu zamestnancov. Riešenie načrtnutej otázky sa bude odvíjať diferencovane od jednotlivých foriem zastúpenia zamestnancov v podniku. V prípade, ak sa má skončiť pracovný pomer s členom zamestnaneckej rady, súhlas musí udeliť zamestnanecká rada ako orgán zastupujúci všetkých zamestnancov v zmysle § 233 ods. 1 ZP. Keďže v prípade zamestnaneckej rady ide o kolektívny orgán s predpokladom kolektívneho rozhodovania v zbore v zmysle § 233 ods. 3 ZP, predpokladá sa dosiahnutie súhlasu alebo nesúhlasu spravidla hlasovaním alebo jednohlasne v rámci všetkých členov zamestnaneckej rady. ZP nevyklučuje, aby sa aj osoba, u ktorej má prísť ku skončeniu pracovného pomeru a ktorá je súčasne aj členom kolektívneho orgánu zamestnaneckej rady, bola prítomná na hlasovaní a aj hlasovala.

Žiadosť by v tomto prípade mala byť doručená v zmysle zavedených postupov informovania a doručovania písomností medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou. Keďže § 240 ods. 9 prvá veta ZP neustanovuje formu žiadosti zamestnávateľa o udelenie súhlasu, teoreticky môže prísť k ústnemu i písomnému spôsobu vyhotovenia žiadosti zamestnávateľom. Spôsob doručovania písomnosti, ak je žiadosť vyhotovená písomne zamestnávateľom, ZP a ani iný pracovnoprávny predpis neupravuje (§ 38 ZP sa vzťahuje len na písomnosti medzi zamestnávateľom a zamestnancom v rámci realizácie individuálnych pracovnoprávnych vzťahov), môže prísť (v praxi aj prichádza) k analogickému použitiu príslušných ustanovení OZ o doručovaní návrhov na uzatvorenie zmlúv. V okamihu, pokiaľ nemá zástupca zamestnancov dohodnutý spôsob doručovania písomností všeobecne osobe zamestnávateľa, ako súčasť zmluvno-právnych záväzkov kolektívnej zmluvy, alebo inej dohody medzi sociálnymi partnermi, čo nie je pravidlom, postupuje sa v praxi analogicky podľa ustanovení OZ o uzatváraní zmlúv. Z praktického pohľadu si aplikačná prax vyžiadala subsidiárne používanie ustanovení OZ.¹⁵³ Za predpokladu prijatia právneho záveru nálezu ÚS ČR o všeobecnej podpornej subsidiarite občianskeho práva (rozumej OZ) k iným odvetviám, máme za to, že nami uvádzaný

153 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 občanské právo je obecným soukromým právem (jinak 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.

právny záver je právne odôvodniteľný, 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. Zamestnanecké rady spravidla nemajú dohodnuté žiadne postupy pre podobné prípady žiadostí zamestnávateľa o udelenie predchádzajúceho súhlasu pre skončenie pracovného pomeru a postupujú ad hoc v jednotlivých prípadoch. Na druhej strane v podmienkach Slovenskej republiky je založenie zamestnaneckej rady skôr iniciatívou zamestnávateľa ako samotných zamestnancov, takže dosiahnutie predchádzajúceho súhlasu zamestnávateľom je spravidla formalitou.

Žiadosť sa doručuje do rúk predsedu zamestnaneckej rady, ktorý je zvolený členmi zamestnaneckej rady ako určitý reprezentant a štatutárny orgán navonok, pričom jeho kreovanie sa odvíja spravidla od volebného poriadku samotnej zamestnaneckej rady. Predseda zamestnaneckej rady následne zvolá zamestnaneckú radu, v rámci zasadnutia ktorej príde k hlasovaniu o udelení súhlasu so skončením pracovného pomeru.

V prípade zamestnaneckého dôverníka je situácia obdobná, ako pri neskôr uvádzanom zástupcovi pre BOZP, t. j. ak on sám sebe neudelí predchádzajúci súhlas so skončením pracovného pomeru, čo je samozrejme absurdné, uplatňuje sa neskôr popisovaný mechanizmus §240 ods. 10 ZP.¹⁵⁴

V prípade skončenia pracovného pomeru u člena príslušného odborového orgánu, pôsobiaceho u zamestnávateľa, je situácia o niečo zložitejšia aj s ohľadom na existenciu vlastnej právnej subjektivity odborovej organizácie. Štatutárnym orgánom odborovej organizácie je výbor základnej odborovej organizácie, ktorý predstavuje z pohľadu svojho kreovania i neskoršieho pôsobenia kolektívny orgán. Reprezentantom výboru základnej odborovej organizácie, ako štatutárneho orgánu, navonok je predseda odborovej organizácie, ktorý s ohľadom na kolektívny charakter štatutárneho orgánu odborovej organizácie i zákon o združovaní občanov a existujúcu judikatúru nemôže nikdy prevziať všetky kompetencie štatutárneho orgánu namiesto výboru základnej odborovej organizácie. Táto premisa platí aj v prípade žiadosti zamestnávateľa u udelenie predchádzajúceho súhlasu so skončením pracovného pomeru s členom výboru základnej odborovej organizácie. Opačný výklad by totiž smeroval k popretiu základného mechanizmu fungovania odborových organizácií založených na kreovaní kolektívneho orgánu reprezentujúceho odborovú organizáciu navonok prostredníctvom volieb jeho členov. Odborové organizácie preto nemôžu ani v stanovách (štatúte odborovej organizácie) a ani v iných vnútroodborových predpisoch preniesť na predsedu odborovej organizácie kompetencie, ktoré im prislúchajú na základe osobitných pracovnoprávných predpisov, ako výkon ich kompetencií pri zastupovaní zamestnancov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V zmysle uvádzaného výkladu, preto ak je vyhotovená žiadosť zamestnávateľa k udeleniu predchádzajúceho súhlasu k skončeniu pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu, doručuje sa analogickým

¹⁵⁴ Podrobnejšie k skončeniu pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckým dôverníkom pozri aj v podkapitole o zamestnaneckých radách.

spôsobom, ako v prípade zamestnaneckej rady osobe oprávnenej na prijímanie písomností zamestnávateľa (spravidla predseda odborovej organizácie alebo iný poverený člen výboru odborovej organizácie). Označenie oprávnenej osoby je dohodnuté buď v kolektívnej zmluve alebo v inej dohode medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, resp. priamo vyplýva z tzv. písomného oznámenia odborovej organizácie zamestnávateľovi v zmysle § 230 ods. 1 ZP.

O udelení alebo neudelení súhlasu so skončením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa následne rozhoduje výbor odborovej organizácie v zbore uznesením, spravidla prijatým ako výsledok hlasovania. O hlasovaní sa následne vyhotovuje zápisnica, ktorá je neskôr podkladom pre vypracovanie spomínaného uznesenia, ktoré sa doručuje po formálnych úpravách zamestnávateľovi popisovaným spôsobom.

2.2.6 Kompetencie odborovej organizácie

Kompetencie odborovej organizácie pri zastupovaní zamestnancov na pracovisku vychádzajú z ustanovenia § 229 ods. 4 a ods. 6 ZP. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním;
- b) prerokovaním;
- c) právom na informácie;
- d) kontrolnou činnosťou;
- e) kolektívnym vyjednávaním.

Právo odborovej organizácie na spolurozhodovanie

Obsah práva na spolurozhodovanie je práve tá časť kompetencií zástupcov zamestnancov, ktorá v nemalej miere dotvára sociálny dialóg na pracovisku zamestnávateľa. Po práve na kolektívne vyjednávanie je to kľúčová kompetencia, ktorou zástupcovia zamestnancov disponujú a môžu prostredníctvom jej výkonu ovplyvňovať úroveň pracovných podmienok na pracovisku. Obsah práva odborovej organizácie na spolurozhodovanie je ovplyvnený ustanoveniami Zákonníka práce i obsahom kolektívnych zmlúv.

Právo na spolurozhodovanie zahŕňa pomerne široké spektrum kompetencií a výrazným spôsobom zasahuje do činnosti a rozhodovania zamestnávateľa. Uvedený stav je do značnej miery umocnený aj tým, že ustanovenie § 17 ods. 2 ZP, okrem iného, považuje za neplatný taký právny úkon, na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov (odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník). Spolurozhodovaním (predchádzajúci súhlas, dohoda, písomná dohoda) sa v uvedenej súvislosti rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenia zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas, alebo predchádzajúci súhlas, alebo dohoda s odborovou organizáciou. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáci-

ou najmä v týchto otázkach upravených príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.¹⁵⁵ Už z rozsahu a obsahu kompetencií zástupcov zamestnancov v oblasti spolurozhodovania je zjavné, že disponujú reálnou možnosťou svojím rozhodnutím výrazne zmeniť, ovplyvniť, či dokonca neumožniť zhoršenie pracovných a sociálnych podmienok.

Neplatným je právny úkon len v prípade, ak to výslovne ustanovuje ZP¹⁵⁶ alebo osobitný predpis. V ostatných prípadoch nerešpektovanie neudelenia súhlasu nemá za následok neplatnosť daného právneho úkonu, ale porušenie pracovnoprávných vzťahov, ktoré môže v prípade závažnosti porušenia vyústiť do peňažnej sankcie uloženej príslušným inšpektorátom práce (§ 17 ZP nerieši otázku spolurozhodovania formou dohody). Ustanovenie § 12 ZP predpokladá, že ak sa vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov, nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Dokonca platí, že túto dohodu so zástupcami zamestnancov nie je možné nahradiť ani dohodou so zamestnancom.¹⁵⁷

Právo odborovej organizácie na prerokovanie

Súčasná právna úprava priznáva právo na prerokovanie, v prípade spolupôsobenia oboch foriem zástupcov zamestnancov, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi. V zmysle § 237 ods. 1 ZP prerokovaním možno rozumieť výmenu názorov formou dialógu medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. Zákonodarca v platnej právnej úprave kladie dôraz aj na charakter práva na informovanie, aby sa prerokovanie uskutočnilo zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, pričom nezabúda ani na to, že cieľom tohto dialógu je dosiahnuť dohodu o najoptimálnejšom spôsobe riešenia. Nemožno opomenúť fakt, že nedosiahnutie dohody pri prerokovaní nemá za následok neplatnosť úkonu prerokovania. Sú pritom prípady, pri ktorých ZP výslovne definuje, že nerealizovanie kompetencie prerokovania má za následok neplatnosť právneho úkonu.¹⁵⁸

155 Vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 ZP); ďalšie alebo opakované predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú na výkon prác, ktoré sú dohodnuté (§ 48 ods. 4 písm. d ZP); vymedzenia okruhu zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru (§ 83a ods. 9 ZP); nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času na jednotlivé týždne na obdobie dlhšie ako 4 mesiace, najviac na obdobie 12 mesiacov (§ 87 ods. 2 ZP); zavedenie konta pracovného času (§ 87a ZP); zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP), určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP); rozdelenie pracovného času tej istej zmeny na dve časti (§ 90 ods. 6 ZP); určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa započítava do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP) a pod.

156 Napr. ustanovenie § 84 ods. 1 ZP, na základe ktorého je zamestnávateľ oprávnený vydať pracovný poriadok len po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný; ustanovenie § 240 ods. 9 ZP, kde na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s členom zamestnaneckej rady, alebo členom orgánu odborovej organizácie sa vyžaduje predchádzajúci súhlas orgánu odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady.

157 Ustanovenie § 87a ZP, kde je výslovne uvedené, že na konto pracovného času je potrebná dohoda so zástupcami zamestnancov, pričom dohodu o konte nie je možné nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.

158 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, s. 940.

Kompetenciu prerokovania je možné rozdeliť na prerokovanie informácií, ktoré § 237 ZP definuje rámcovo a informácií, ktoré sú definované v rôznych ustanoveniach ZP a týkajú sa pracovných, sociálnych a mzdových podmienok všetkých zamestnancov. ZP ukladá zamestnávateľovi prerokovať so zástupcami zamestnancov len problémy, ktoré majú zásadný význam. Ich konkretizáciu by si mal zamestnávateľ so sociálnymi partnermi vopred dohodnúť, aby nevznikli problémy s výkladom, čo je zásadným problémom sociálnej politiky zamestnávateľa.¹⁵⁹ Uplatnenie uvedenej premisy nie je absolútne, keďže objektívne nemožno generalizovať „*problémy, ktoré majú pre zamestnávateľa zásadný význam*“. Každá oblasť, v ktorej majú zástupcovia zamestnancov kompetenciu spolurozhodovania či prerokovania, sa týka všetkých zamestnancov a ich pracovných a mzdových podmienok. Pokiaľ by sme mali objektívne vymedziť oblasti, ktoré majú dopad na všetkých zamestnancov, máme za to, že je potrebné so zástupcami zamestnancov prerokúvať všetky oblasti pracovného života zamestnancov, ktoré ZP prerokovať umožňuje.¹⁶⁰ Ustanovenia ZP presne definujú, čo má byť u daného zamestnávateľa predmetom prerokovania so zástupcami zamestnancov, ktorí u neho pôsobia. Býva pravidlom, že oblasti, v ktorých majú zástupcovia zamestnancov kompetencie prerokovania, sú deklarované aj priamo v kolektívnej zmluve. Sú to predovšetkým opatrenia v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP), hromadné prepúšťanie, a to v lehote najneskôr 1 mesiac pred prepúšťaním (§ 73 ods. 2 ZP), výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, a to do siedmich, resp. dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti odborovej organizácii (§ 74 ZP), rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP) a pod.

V súvislosti s prerokovaním je potrebné podotknúť, že tento úkon sa realizuje s príslušným odborovým orgánom alebo so všetkými členmi zamestnaneckej rady, nie s jedným z jej členov (zamestnanecká rada vystupuje ako kolektívny orgán, a to v súlade

159 Príkladom je ustanovenie § 74 ZP, z ktorého môžeme odvodiť, že výpoveď, resp. okamžité skončenie pracovného pomeru je potrebné vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zaujímavosťou je, že v zmysle judikátu NS SR 11 Co 183/2004 účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa v zmysle spomenutého § 74 ZP nastanú len vtedy, ak zamestnávateľ adresuje zástupcom zamestnancov žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, a súčasne priložený návrh výpovede či okamžitého skončenia pracovného pomeru, alebo žiadosť o prerokovanie adresovanú príslušnému odborovému orgánu, ktorá obsahuje náležitosti výpovede, čo v praxi znamená, že dôvod výpovede musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť. Ustanovenie § 74 ZP o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru nie je možné vykladať izolovane, ale v nadväznosti na uvedené ustanovenie § 61 ods. 2 ZP. Citované zákonné ustanovenie nie je totiž samoúčelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru.

160 § 237 ZP ukladá zamestnávateľovi za povinnosť prerokovať najmä stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti ako aj plánované opatrenia, najmä v prípadoch, ak je ohrozená zamestnanosť; zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky (patrí tam napr. vzdelávanie, starostlivosť o mladistvých zamestnancov, stravovanie a pod.), ale aj opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia; rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach, t. j. v podmienkach, ktoré má zamestnávateľ dohodnuté so zamestnancom v pracovnej zmluve (napr. pracovný čas, typ zmennosti prevádzky a pod.) a pod.

s jej štatútom, resp. vnútornými pravidlami, na základe ktorých aj funguje). V praxi môže nastať reálna situácia, že určité okruhy otázok sú upravené v kolektívnej zmluve, ktorá na pracovisku platí, napr. ustanovenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času. V takom prípade sa už kompetencia prerokovania so zamestnaneckou radou nerealizuje. Ak by zamestnávateľ chcel realizovať napr. zmenu rozvrhnutia pracovného času, ktorá podlieha prerokovaniu, ale on ju má upravenú v kolektívnej zmluve, zamýšľanú zmenu môže uskutočniť len formou zmeny a doplnku kolektívnej zmluvy.¹⁶¹ Práve kolektívna zmluva je dokument, ktorý môže časť kompetencií zástupcov zamestnancov obmedziť tým, že ich v nej priamo upraví. Zamestnávateľ by mal vopred informovať odborovú organizáciu o potrebe prerokovania a vytvoriť im dostatočný časový priestor na vyjadrenie sa k tejto téme. K prerokovaniu musí prísť vopred, t. j. pred prijatím opatrenia alebo realizovaním určitej skutočnosti. Pre zamestnávateľa nie je názor zástupcov zamestnancov záväzný, t. j. má len poradnú funkciu.¹⁶² Pri určitých skutočnostiach má nedodržanie kompetencie prerokovania za následok neplatnosť právneho úkonu. Uvedené sa týka pomerne malého okruhu skutočností, hoci možno objektívne priznať, že ide o skutočnosti, ktoré majú výrazný vplyv na skončenie pracovného pomeru (napr. § 74 ZP). V každom prípade nerespektovanie práva na prerokovanie zo strany zamestnávateľa vždy spôsobuje porušovanie pracovnoprávných predpisov.

Právo odborovej organizácie na informácie

Kompetencia práva na informácie je duálna, analogicky k postaveniu zástupcov zamestnancov na pracovisku, čo v praxi znamená, že súčasná právna úprava nerobí rozdiel medzi zamestnaneckou radou a odborovou organizáciou a obom súčasne priznáva právo na informácie. Ak na pracovisku pôsobia oba typy zástupcov zamestnancov súčasne, nie je vylúčené, aby si svoje právo na informácie realizovali osobitne a teda zamestnávateľ poskytoval informácie nielen odborovej organizácii, ale aj zamestnaneckej rade. ZP v § 238 ods. 1 považuje za informovanie poskytnutie údajov zástupcom zamestnancov zamestnávateľom za účelom oboznámenia sa s obsahom informácie. Právo na informácie vyplýva zástupcom zamestnancov z čl. 2 Dodatkového protokolu k Európskej sociálnej charte.¹⁶³ Informovaním môžeme rozumieť ústnu informáciu alebo písomné odovzdanie podkladov orgánu odborovej organizácie (spravidla je to výbor odborovej organizácie) s dátumom, menom a funkciou predkladateľa, ako i dátumom predloženia. Za písomné informovanie možno považovať aj zaslanie elektronickej správy na e-mailové adresy predstaviteľov výboru odborovej organizácie. Typ a štruktúra informácií sa bude líšiť od účelu ich použitia. Formu poskytovania informácií ZP neupravuje.

Ustanovenie § 229 ods. 2 ZP jednoznačne špecifikuje, že zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa ako

161 Kolektív autorov. Zákoník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013. Bratislava: vydavateľstvo Nová práca, 2012, s. 258.

162 OLŠOVSKÁ, A. Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 274.

163 Uverejnené v Zbierke zákonov pod číslom 330/1998 Z. z.

aj predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to vo vhodnom čase. ZP kladie aj požiadavku na kvalitu informácií poskytovaných zamestnávateľom, a to tým, že majú byť podané zrozumiteľným spôsobom. Je ťažké stanoviť, čo je pre zamestnancov zrozumiteľný spôsob. Máme za to, že by to rozhodne mali byť informácie faktografického charakteru, nie kompletne účtovné závierky, z ktorých je zrejma ekonomická situácia zamestnávateľa až po ich dôkladnom preštudovaní odborníkom, a nie laikom. V každom prípade, z gramatickej formulácie tejto povinnosti zamestnávateľa vyplýva, že ide o permanentnú, nie jednorazovú povinnosť zamestnávateľa vo vzťahu k zástupcom zamestnancov.¹⁶⁴ Malo by patriť do kompetencie sociálnych partnerov, ako často sa poskytovanie informácií realizuje. Sú prípady pracovísk, kde zamestnávateľ poskytuje informácie automaticky, vo vopred dohodnutom čase a dohodnutej štruktúre, v inom prípade je to na požiadanie, pričom periodicita a rozsah môžu byť zakaždým rozdielne. Bez ohľadu na to, ako často sa poskytovanie informácií deje a akú štruktúru poskytnuté informácie majú, podstatný je ich obsah, aj na základe ktorého zástupcovia zamestnancov modifikujú svoje postoje pri realizácii sociálneho dialógu.

ZP priznáva zamestnancom právo vyjadrovať sa k týmto informáciám, vrátane pripravovaných rozhodnutí zamestnávateľa, a to vo forme návrhov. Právo vyjadrovať sa k finančnej a hospodárskej situácii majú zamestnanci priamo, ide o ich originálne právo, ktorého sa môžu dožadovať aj na príslušnom súde.¹⁶⁵ Na strane druhej, s právom na vyjadrenie nesúvisí povinnosť zamestnávateľa brať do úvahy ich vyjadrenia, hoci pri efektívnom sociálnom dialógu by zamestnávateľ mal reflektovať aj na vyjadrenia zamestnancov a ich zástupcov, lebo len v takom prípade sa dá prijať všeobecne akceptovateľný konsenzus. Zástupcovia zamestnancov majú, okrem vyššie uvedených informácií, právo vyžadovať aj informácie o tom, aké opatrenia zamestnávateľ vykonal na odstránenie kontrolou zistených nedostatkov.¹⁶⁶ Toto oprávnenie súvisí s právom zástupcov zamestnancov na kontrolu podľa § 239 ZP.

Zástupcovia zamestnancov majú právo nielen na informácie o hospodárskej a finančnej situácii v podniku, v ktorom pôsobia, t. j. národné informácie, ale aj na nadnárodné informácie. Ide o dva typy informácií, ktorých uplatňovanie nie je na seba naviazané. Možno uviesť, že v prípade, ak je táto kompetencia zástupcami zamestnancov aj prakticky využívaná, majú skutočné možnosti sa dostať aj k relevantným informáciám týkajúcim sa nielen podniku, ale aj celej skupiny zamestnávateľa, samotných zamestnancov nevynímajúc.

Na prípravu návrhu kolektívnej zmluvy si bude odborová organizácia vyžadovať podrobnejšie informácie, napríklad o výške priemerných miezd zamestnancov podľa kategórií, o počte nadčasových hodín, chorobnosti, hospodárení sociálneho fondu a pod. Rozsah poskytovania informácií si odborová organizácia spravidla dohaduje priamo v kolektívnej zmluve, rovnako si dohaduje aj periodicitu ich poskytovania. Naj-

164 BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010, s. 941.

165 BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2007, s. 965.

166 Pozri ustanovenie § 239 písm. f) ZP.

častejšími záväzkami zamestnávateľa v oblasti práva na informácie býva poskytnutie informácií o priemernom počte zamestnancov podľa kategórií, napr. výrobní a nevýrobní zamestnanci, vrátane top manažmentu, o priemerných mzdách podľa kategórií, o odpracovaných hodinách podľa kategórií, o rozsahu nadčasovej práce, o objeme výroby v kusoch, čerpaní sociálneho fondu, hospodárskych výsledkoch spoločnosti a pod. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu aj o otázkach platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP), prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP), nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP), voľných pracovných miestach na neurčitý čas (§ 48 ods. 8 ZP) a pod.

Na poskytovanie informácií je naviazaná už spomínaná 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.¹⁶⁷ Túto povinnosť majú nielen počas trvania výkonu funkcie, ale aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie. Predpokladá sa, že zamestnávateľ musí vopred označiť informácie a údaje, ktoré považuje za dôverné. Pokiaľ dôjde k porušeniu tejto povinnosti, môže zamestnávateľ voči zodpovedným osobám vyvodiť právne dôsledky.¹⁶⁸ Pre zvýšenie právnej istoty sa v praxi odporúča uzatvorenie samostatnej dohody o mlčanlivosti, kde by boli presne vyšpecifikované nielen údaje a informácie považované zamestnávateľom za dôverné, ale aj prípadné sankcie za porušenie povinnosti zachovávať mlčanlivosť. Poskytovanie informácií členom odborovej organizácie, ako aj zamestnancom zamestnávateľa, ktorí sú zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy o priebehu kolektívneho vyjednávanía, t. j. o tom, ktoré časti kolektívnej zmluvy sa v procese jej vyjednávanía podarilo dohodnúť, resp. ktoré sú sporné, nemožno považovať za porušenie povinnosti mlčanlivosti. Zamestnávateľovi poskytuje ZP aj možnosť odmietnuť poskytnutie informácií, ktoré by ho mohli poškodiť. ZP podrobnejšie neupravuje, aké informácie možno za takéto považovať, je preto v plnej dispozičnej právomoci zamestnávateľa ako požiadavku na poskytnutie informácií posúdi, keďže musí zvážiť, či by prípadné odmietnutie poskytnutia informácií nebolo v rozpore so záväzkami v kolektívnej zmluve, či zákonnou povinnosťou poskytovať tento typ informácií zástupcom zamestnancov.

Právo odborovej organizácie na kontrolu

Súčasná právna úprava priznáva, v prípade súčasnej existencie odborovej organizácie a zamestnaneckej rady na jednom pracovisku, právo na kontrolu. Ak by na pracovisku zamestnávateľa pôsobila len zamestnanecká rada, právo na kontrolu v oblasti ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci by jej neprináležalo (výlučná kompetencia odborovej organizácie v zmysle § 149 ZP) a mohla by realizovať len výkon práva na kontrolu pod-

167 Pozri § 240 ods. 6 ZP. V praxi je bežným javom, že zamestnávateľa označujú za dôverné aj informácie, ktoré sú verejne dostupné napr. zo Zbierky listín, alebo z iných verejných registrov.

168 THURZOVÁ, M. Zákoník práce. Komentár s judikatúrou. Bratislava: Heuréka, 2007, s. 421.

la § 239 ZP. V prípade odborovej organizácie nejde o konkurenčný výkon kontrolnej činnosti voči inšpekcii práce, ako orgánu štátu, ktorý okrem iného vykonáva kontrolu na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Kompetencia odborovej organizácie v oblasti kontroly BOZP je realizáciou jej práva, ktoré súvisí s poslaním odborov, ako to vyjadruje článok 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd, t. j. ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov svojich členov, resp. všetkých zamestnancov. Patrí medzi práva každého zamestnanca vykonávať prácu v prostredí, ktoré je bezpečné a zdravie neohrozujúce.

V rámci právneho poriadku preto musíme rozlíšiť výkon práva kontroly podľa § 149 ZP (výlučne kompetencia odborových organizácií) a výkon kontroly podľa § 239 ZP (prináleží odborovej organizácii i zamestnaneckej rade). Právo na kontrolu patrí medzi pomerne stabilnú kompetenciu zástupcov zamestnancov. Právo na kontrolu v zmysle § 239 ZP v sebe zahŕňa najmä kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov, kontrolu plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Pravdepodobnosť kontroly plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy zamestnaneckou radou je málo pravdepodobná, keďže zamestnanecká rada nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy a nemôže kontrolovať dodržiavanie záväzkov bez práva na kolektívne vyjednávanie, ale aj samotnej právnej subjektivity. Zamestnanecká rada teda nemôže vstupovať do právnych vzťahov a konať v nich s právnou záväznosťou pre všetkých zamestnancov. Kontrola plnenia jej záväzkov by pripadala do úvahy len v prípade, ak by odborová organizácia zanikla, pričom kolektívna zmluva by bola naďalej v platnosti a teda by aj kompetenciu kontroly prevzala zamestnanecká rada. Kontrola je vykonávaná spravidla v záujme zamestnancov a na základe ich podnetov.¹⁶⁹ Z uvedeného je zjavné, že zástupcovia zamestnancov nevykonávajú kontrolu automaticky, ale smerodajný je podnet zo strany zamestnancov, pričom nie je rozhodujúce, či je daný zamestnanec členom odborovej organizácie alebo nie.

S právom na kontrolu je spojené oprávnenie zástupcov zamestnancov, ktoré je zamestnávateľ povinný strieť. Zástupcovia zamestnancov za týmto účelom sú oprávnení:

- a) **vstupovať na pracoviská zamestnávateľa** a to v čase, ktorý si zamestnanecká rada alebo odborová organizácia dohodla so zamestnávateľom. Ak by k dohode o čase vstupu nedošlo (nie k dohode o vstupe samotnom)¹⁷⁰, platí, že sa zrealizuje najneskôr do troch pracovných dní po oznámení tejto skutočnosti zamestnávateľovi, bez ohľadu na jeho postoj k uvedenej žiadosti.
- b) **vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady**. ZP nešpecifikuje druh podkladov a informácií, ale môže ísť o čokoľvek, na základe čoho je možné vykonať kontrolu v rozsahu dispozičného oprávnenia zástupcov

¹⁶⁹ Kolektív autorov. Zákoník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013. Bratislava: vydavateľstvo Nová práca, 2012, s. 258.

¹⁷⁰ Podľa novely ZP účinnej od 1. 1. 2013 v § 230 ods. 3 Zákoníka práce sa na vstup do priestorov zamestnávateľa, ak daná osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je jej zamestnanec združený, nevyžaduje dohoda so zamestnávateľom.

zamestnancov. Rovnako nie je špecifikované, akým spôsobom majú byť podklady a informácie požadované. Na základe aktuálnej praxe sa môžeme domnievať, že charakter a formu poskytovania si zástupcovia zamestnancov bližšie spresnia, napr. v kolektívnej zmluve alebo pred samotným vyžiadaním informácií a podkladov.

- c) **podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok.** Predpokladáme, že vypracovanie návrhu na zlepšenie je už reakciou na výsledok vykonanej kontroly a návrh teda smeruje výlučne k zlepšeniu pracovných podmienok. Môže to byť čokoľvek, čo má za následok zavedenie alebo zmenu už existujúcich postupov či štandardov. V mnohých firmách je súčasťou firemnej kultúry podávanie tzv. „zlepšovacích“ návrhov samotnými zamestnancami, ktoré majú smerovať nielen k zefektívneniu ich práce, ale aj k samotnému zlepšeniu ich pracovných podmienok. Zamestnávateľia dokonca popísané konanie aj finančne odmeňujú, čo má zamestnancov ešte viac stimulovať k podávaniu takýchto návrhov na zlepšenia.

Ďalším oprávnením zástupcov zamestnancov je právo vyžadovať od zamestnávateľa, aby tento vydal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov. Otázna je efektívnosť uvedenej právomoci a zodpovedanie si otázky, či je vydanie pokynu postačujúce na odstránenie nedostatkov a či by zástupcovia zamestnancov nemali skôr kontrovať ich reálne zmiernenie, resp. úplné odstránenie. V tejto súvislosti vyvstáva otázka, aké donucovacie nástroje majú v súvislosti s touto kompetenciou zástupcovia zamestnancov. Právom zástupcov zamestnancov je možnosť, v zmysle § 150 ods. 2 ZP, podať podnet na príslušný inšpektorát práce, ak zistia porušenia v súvislosti s kontrolnou činnosťou. Zástupca zamestnancov má, okrem iného, aj právo navrhovať zamestnávateľovi, resp. inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov (t. j. inšpektorátu práce),¹⁷¹ uplatňovanie vhodných opatrení voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, resp. povinnosti vyplývajúce z kolektívnych zmlúv. Takýmto opatrením voči vedúcim zamestnancom môže byť napríklad to, že konanie vedúceho zamestnanca, ktorý vedome porušuje pracovnoprávne predpisy, alebo nerešpektuje záväzky z kolektívnej zmluvy, sa bude považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny s konzekvenciami s tým spojenými. Predpokladáme, že vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom sa budú líšiť nielen od charakteru prevádzky daného zamestnávateľa, ale aj od jeho organizačnej štruktúry.

Mechanizmus výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa prejavuje v rámci uplatnenia § 149 ZP, kde toto oprávnenie primárne prináleží odborovej organizácii. Výkon kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci realizuje prostredníctvom profesionálnych inšpektorov BOZP. Inšpektori BOZP sú pridelení na jednotlivé odborové zväzy prostredníctvom Konfederácie odborových

171 Podľa § 150 ods. 2 ZP majú zamestnanci, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu podať podnet na príslušnom inšpektoráte práce.

zvázov SR (ich počet je závislý od veľkosti daného odborového zväzu) a prostredníctvom nich je realizovaný výkon kontroly v zmysle § 149 ZP. Počas právnej úpravy platnej do 31. 12. 2012 sa zväzoví inšpektori BOZP stretávali s ťažkosťami praktického výkonu, ktoré im spôsoboval fakt, že ustanovenie § 149 ZP priznáva právo výkonu kontroly nad stavom BOZP **odborovému orgánu**. Inšpektor BOZP pôsobiaci na centrále daného odborového zväzu nemôže byť na účely tohto ustanovenia považovaný za odborový orgán, tým je výlučne výbor danej odborovej organizácie. V nadväznosti na ustanovenie § 230 ods. 4 ZP (v súčasnosti je to § 240 ods. 3 ZP) podliehal vstup osôb, ktoré konajú v mene odborovej organizácie, výlučne dohode so zamestnávateľom. Výsledkom tejto právnej úpravy bolo znemožnenie výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci odborovým orgánom, keďže pravidelne neprišlo so zamestnávateľom k dohode o vstupe do podniku. Súčasná právna úprava umožňuje vstup na pracovisko zamestnávateľa bez existencie reálnej dohody o vstupe so zamestnávateľom, a tak možno vysloviť dôvodný predpoklad, že do budúcnosti nebude dochádzať k znemožňovaniu výkonu kontrol nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Paradox s ohľadom na vyššie popísaný problém vstupu spočíva v skutočnosti, že kontrola BOZP vykonávaná odborovým orgánom, má mať preventívny charakter a má odhaliť nedostatky ešte skôr, než by k pracovnému úrazu malo prísť.

Odborový orgán má, v rámci realizácie práva na kontrolu, právo predovšetkým na:

- kontrolu toho, či zamestnávateľ plní svoje povinnosti a sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce (zahŕňa pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa, ako aj kontrolovať zamestnávateľa pri hospodárení s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami);
- kontrolu, či zamestnávateľ vyšetroje príčiny pracovných úrazov (odborový orgán má právo zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov, či chorôb z povolania);
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov nielen v prevádzke, ale aj na strojoch, zariadeniach, pracovných postupoch a dokonca požadovať aj prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia zdravia alebo života zamestnancov,¹⁷² osôb, ktoré sa zdržiavajú na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím;
- upozorňovať na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov;
- zúčastňovať sa rokovaní, ktoré sa týkajú otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V prípade, ak odborový orgán zistí na prevádzke, zariadeniach alebo pracovných postupoch nedostatky, je povinný vypracovať písomný protokol. Tento sa vyhotovuje

172 Kompetencia požiadavky zákazu alebo prerušenia práce v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov bola zavedená novelou ZP č. 348/2007 Z. z. Bližšie - THURZOVÁ, M. Zákoník práce. Komentár s judikatúrou. Bratislava: Heuréka, 2007, s. 297.

aj v prípadoch, v ktorých nehrozí vážne a bezprostredné ohrozenie zdravia a života chránených osôb. Presné náležitosti protokolu upravuje § 149 ods. 2 ZP.¹⁷³ Uvedené ustanovenie ZP rieši časový aspekt prerušenia práce (označenie času), nerieši však miesto (prevádzku), na ktorom navrhuje odborový orgán prerušenie práce na daný čas. Prerušenie práce, resp. požiadavka na prerušenie práce, by mala byť priestorovo lokalizovaná.¹⁷⁴ Nevyhnutnosťou je zohľadniť skutočnosť, že ak nastáva uvedená situácia a je potrebné skutočné prerušenie prevádzky, býva v protokoloch presne označená prevádzka, a to aj bez zákonnej požiadavky na toto porušenie nie prerušenie? Keďže odborový orgán má povinnosť upovedomiť bezodkladne príslušný inšpektorát práce o svojej požiadavke na prerušenie práce príslušný inšpektorát práce, a ten v prípade neprerušenia práce aj reálne zasahuje, je viac než pravdepodobné, že mu odborový orgán poskytuje informáciu o lokalizácii prerušenia práce.

Právo odborovej organizácie na kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie predstavuje jednu z najvýznamnejších kompetencií odborovej organizácie, ktoré jej ponúka národný i medzinárodný právny rámec k ochrane a zlepšovaniu pracovných alebo sociálnych podmienok zamestnancov. V súlade s definíciou Medzinárodnej organizácie práce obsiahnutou v Dohovore MOP č. 154 o kolektívnom vyjednávaní a v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní rozumieme v našich podmienkach pod týmto pojmom „*rokovanie medzi zamestnávateľom alebo jednou či viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými odborovými organizáciami zamestnancov na druhej strane, ktorého predmetom je určenie (úprava) pracovných podmienok a pravidiel zamestnávania a regulácia vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciou (organizáciami) a odborovou organizáciou (organizáciami)*“.¹⁷⁵ ZoKV túto definíciu výslovne neuvádza a iba ustanovuje, že „*upravuje kolektívne vyjednávanie medzi príslušnými orgánmi odborových organizácií a zamestnávateľmi, ktorého cieľom je uzavretie kolektívnej zmluvy*.“ V porovnaní s predmetnou širšou definíciou vymedzuje len subjekty a cieľ kolektívneho vyjednávania. ZoKV v žiadnom ohľade nekonkretizuje, čo by malo byť predmetom kolektívneho vyjednávania. Následne preto možno odôvodnene predpokladať, že to bude všetko, o čo zmluvné strany prejavia záujem. Cieľom kolektívneho vyjednávania by mala byť v súlade s § 231 ods. 1 ZP výhodnejšia úprava pracovných podmienok, vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania, vzťahmi medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ako ich upravuje Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to ZP alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť. Nedodržanie do-

173 Protokol musí obsahovať označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly, uvedenie nedostatkov zistených pri kontrole na prevádzke a ktoré súčasne odborový orgán požaduje odstrániť.

174 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, s. 807.

175 ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 20.

jednanej úpravy pracovných podmienok, obsiahnutých v kolektívnej zmluve, sankcionuje ZP v zmysle § 231 ods. 3 neplatnosťou tej časti pracovnej zmluvy uzatvorenej medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorá upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva. Kolektívne vyjednávanie teda síce zmluvné strany vedú s cieľom uzavrieť kolektívnu zmluvu, ale v skutočnosti ho nemusia dosiahnuť. **Zmluvné strany (zamestnávateľ a odborové organizácie) síce v zmysle zákona a medzinárodných dokumentov majú povinnosť kolektívne vyjednávať v prípade záujmu jednej z dotknutých strán, nemusia však uzatvoriť kolektívnu zmluvu.** Právo kolektívneho vyjednávania preto patrí ku kľúčovým pilierom sociálneho dialógu a v nemalej miere zvyhodňuje odborovú organizáciu pred inými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku.¹⁷⁶

V slovenskom právnom poriadku vychádza právo na kolektívne vyjednávanie aj z článku 10 Základných zásad ZP, ktorý garantuje zamestnancom, okrem iného, právo na kolektívne vyjednávanie. Ustanovenie § 230 ods. 6 ZP následne jednoznačne, bez akýchkoľvek pochybností, definuje výlučnú kompetenciu odborovej organizácie v oblasti kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva je právne relevantný dokument a súčasne jej existencia má podstatný dopad aj na obmedzenie právomoci ostatných foriem zástupcov zamestnancov na pracovisku, napr. zamestnaneckej rady.¹⁷⁷ Vychádza sa pritom z ustanovenia § 233 ods. 4 ZP, ktorý síce priznáva zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi právo na spolurozhodovanie formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa ZP, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva. Osobitný právny predpis, ktorý upravuje priebeh procesu kolektívneho vyjednávania, je zákon o kolektívnom vyjednávaní s odkazom na § 231 ods. 4 ZP.¹⁷⁸

V súvislosti s právom na kolektívne vyjednávanie je nevyhnutné upozorniť na aktuálnu negatívnu prax, ktorá predstavuje do určitej miery zneužitie účelu existencie predmetného oprávnenia zamestnancov na zlepšenie vlastných pracovných podmienok. Nie neobvyklým prípadom je 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 aj 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,

176 ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavatelstvo a nakladatelstvo Aleš Čeněk, s.r.o, 2010, s. 78.

177 BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, s. 966.

178 Popis priebehu procesu kolektívneho vyjednávania je predmetom kapitoly III.

napr. vo vzťahu k poskytovaní materiálneho vybavenia odborovej organizácii na svoju činnosť alebo k prípadnej ochrane 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, 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 subjekty, 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 vyjednávanie 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 vyjednávanie bez ohľadu na skutočnosť, či platí alebo neplatí kolektívna zmluva a či existuje alebo zanikla odborová organizácia, ktorá ju pôvodne dojedнала. Iný výklad by totiž smeroval k neprípustnému obmedzeniu základného ľudského práva a slobody zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a slobody združovania (koaličnej slobody) dosahované 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 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 dodatku najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy, upreli by sme odborovej organizácii počas platnosti kolektívnej zmluvy úplne právo na kolektívne vyjednávanie a zamestnancom možnosť zlepšenia vlastných pracovných podmienok až do okamihu 60. dňa pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Možno s ohľadom na základné zásady pracovného práva 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 Zákoníku práce 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.¹⁷⁹

2.3 Zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník

2.3.1 Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník – vymedzenie pojmu

Zamestnanecká rada je istá forma alternatívneho sociálneho partnera k odborovej organizácii, čo však nevylučuje ich súbežné pôsobenie u zamestnávateľa. Podľa § 11a ZP zamestnanecká rada patrí medzi zástupcov zamestnancov. Na rozdiel od odborovej organizácie nie je založená na systéme členstva, ale na volebnom základe (zamestnanci jej členov volia).

Zamestnanecká rada je definovaná v § 233 ods. 1 ZP. Podľa tohto ustanovenia je to orgán,¹⁸⁰ ktorý zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Z definície je potrebné vysvetliť dve slová:

1. orgán – označenie zamestnaneckej rady za orgán je problematické. Zamestnanecká rada totiž nemá právnu subjektivitu – hmotnoprávnu (na rozdiel od odborovej organizácie nie je subjektom práva a ani nemôže uzatvárať zmluvy a vstupovať do právnych vzťahov, robiť právne úkony), procesnoprávnu (nemôže byť účastníkom konania),¹⁸¹ deliktuálnu (nemôže niesť zodpovednosť za škodu).¹⁸² Absencia procesnej spôsobilosti zároveň vyvoláva otázku o možnosti zamestnaneckej rady domáhať sa svojich práv v prípade porušenia ZP súdnou cestou. Výklad by na tomto mieste mohol skončiť, avšak je potrebné odpovedať na niekoľko otázok, keďže ZP na viacerých miestach so zamestnaneckou radou a dohodou s ňou počíta a uvažuje ďalej. Napr. podľa § 90 ods. 4 ZP „*Rozvrh pracovných zmien a začiatok a koniec pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov ...*“. Ide tu teda o jednostranné konanie zamestnávateľa, ktorý niečo „robí“ (vo viacerých prípadoch ani nejde o právny úkon zamestnávateľa) a zamest-

179 § 26 ods. 3 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.

180 Použitie slova „orgán“ v tomto prípade nekorešponduje so samotnou povahou zamestnaneckej rady.

181 Napr. v tejto súvislosti podľa § 278 ods. 8 Zákonníka práce ČR, „Pro účely řízení uvedeného v odstavci 5 a pro účely vymáhání plnění povinností podle části dvanácté má rada zaměstnanců způsobilost být účastníkem občanského soudního řízení. Za radu zaměstnanců jedná její předseda nebo její pověřený člen.“ V ods. 5 sa ustanovuje, že „Jestliže zaměstnavatel požaduje zachování mlčenlivosti o informacích, které byly poskytnuty jako důvěrné, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud určil, že informace byla za důvěrnou označena bez přiměřeného důvodu. Neposkytneli zaměstnavatel informaci, mohou se zástupci zaměstnanců domáhat, aby soud rozhodl, že je zaměstnavatel povinen informaci poskytnout.“ Pre účely otázky poskytnutia informácií, ktoré zamestnávateľ označil za dôverné sa teda zamestnaneckej rade v ČR priznáva procesná spôsobilosť – spôsobilosť byť účastníkom konania.

182 Bližšie k realizácii dohôd so zamestnávateľom a postavení zamestnaneckej rady pozri TOMAN, J. – ŠVEC, M. – SCHUSZTEKOVÁ, S. Konto pracovního času. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 21 a nasl..

návateľ môže konať až po tom, čo dosiahol dohodu so zástupcami zamestnancov. Ak by sa tejto dohode nepriznali žiadne účinky, zamestnávateľ by ňou nebol viazaný a teda konanie v rozpore s dohodou by nebolo porušenie pracovnoprávných predpisov (s následkom sankcie od inšpekcie práce). Ešte zjavnejšie je to v prípade § 84 ZP, podľa ktorého „Zamestnávateľ môže vydať pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný“. Následkom chýbajúceho predchádzajúceho súhlasu je neplatnosť (a to absolútna) vydaného pracovného poriadku. Ak by sa v tejto situácii nahliadalo na zamestnaneckú radu ako na niečo, čoho (koho) závery nespôsobujú žiadne právne účinky (následky) minimálne v konaní zamestnávateľa, nesúhlas alebo absencia súhlasu od zamestnaneckej rady by teda boli bezpredmetné. Z tohto hľadiska teda predsa len možno uvažovať, že ak zákon vyžaduje konať v súčinnosti so zamestnaneckou radou, ktorá je volená (a teda zastupuje zamestnancov), porušenie povinnosti vyvoláva právne následky vo väzbe k zamestnávateľovi a jeho jednostrannému konaniu (napr. pokuta, neplatnosť). Zároveň zamestnanecká rada je v kontexte § 229 ZP nositeľom určitých práv – právo na informácie, prerokovanie, spolurozhodovanie (viď - § 229 ods. 7 ZP „patrí jej právo“) bez toho, aby jej zákon priamo priznával postavenie subjektu práva.

V tejto súvislosti ešte možno poukázať napr. aj na nadnárodnú úroveň, čo je európska zamestnanecká rada alebo zastupovanie v prípade európskej spoločnosti a európskeho družstva, kde tiež títo zástupcovia (s výnimkou procesnej spôsobilosti) nemajú právnu subjektivitu a predsa v tomto prípade osobitný vyjednávací orgán uzatvára so zamestnávateľom (ústredným vedením) dohodu, ktorej následkom je napr. vytvorenie európskej zamestnaneckej rady (a s tým spojených právnych následkov, napr. jej financovanie, uhrádzanie náhrady mzdy) alebo iného mechanizmu informovania a prerokovania.

Zamestnanecká rada neoznamuje svoj vznik štátnym orgánom, ani nežiada o zaevidovanie a v súčasnosti neexistuje ani zoznam existujúcich zamestnaneckých rád. Zamestnanecká rada ani nevytvára nadpodnikové štruktúry (resp. zákon neupravuje žiadne nadpodnikové štruktúry zamestnaneckých rád, vzhľadom na slobodu združovania sa nemožno vylúčiť, že vznikne nejaké združenie na presadzovanie záujmov zamestnaneckých rád) a pôsobí len na úrovni podniku (zamestnávateľa).

2. zastupovanie všetkých zamestnancov – zamestnanecká rada zastupuje všetkých zamestnancov, t. j. aj tých zamestnancov, ktorí sa nezúčastnili voľby zamestnaneckej rady (nechceli alebo nemohli) a zastupuje aj zamestnancov, ktorí sú napríklad členmi odborovej organizácie (tam, kde zákon v rámci rozdelenia práv priznáva nejaké právo zamestnaneckej rade a nie odborovej organizácii).

Zamestnanecký dôverník je zástupca zamestnancov na zvolenom princípe a pôsobí (ak je zvolený zamestnancami) u zamestnávateľa od 3 do 49 zamestnancov. S jeho pôsobením sú spojené obdobné problémy ako so zamestnaneckou radou (napr. otázka právnej subjektivity) pričom tým, že nepôsobí ako kolektívny orgán, rozhodnutia robí len sám (a teda nevzniká otázka ako upraviť jeho hlasovanie). Podľa § 233 ods. 3 ZP práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti

zamestnaneckej rady (a teda aj výklad v tejto časti bude primárne zameraný na zamestnaneckú radu).

2.3.2 Vznik zamestnaneckej rady a voľba členov zamestnaneckej rady

ZP upravuje postavenie zamestnaneckej rady. V princípe ZP je postavený na tom, že za stanovených podmienok je zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie zamestnaneckej rady. Iniciatíva by mala vyjsť od zamestnancov, nemožno však vylúčiť, že túto možnosť zamestnancom ponúkne aj zamestnávateľ¹⁸³ (zákon ustanovuje „*povinnosť umožniť vznik zamestnaneckej rady*“, ak o to požiada určitý počet zamestnancov), pričom ale v ďalšom postupe, ak by zamestnávateľ chcel zneužiť zamestnaneckú radu na svoje potreby, je čiastočne obmedzený tým, že kandidátku do volieb zamestnaneckej rady navrhuje určitý počet zamestnancov (najmenej 10 %), alebo príslušný odborový orgán a účasť na voľbách musí byť najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

ZP nestanovuje povinnosť mať v podniku zástupcu zamestnancov (t. j. ani odborovú organizáciu, ani zamestnaneckú radu). Vytvoríť ju môžu len zamestnanci na základe pravidiel stanovených v ZP, t. j. zamestnanecká rada nemôže vzniknúť proti vôli zamestnancov.¹⁸⁴ Zamestnávateľ má byť súčinný, ak si zamestnanci chcú vytvoriť zamestnaneckú radu a je povinný akceptovať jej vytvorenie na pracovisku v prípade, ak sa splnia podmienky podľa ZP. Zamestnanci majú právo na vytvorenie zamestnaneckej rady, ak sú splnené podmienky podľa § 233 ZP.

V praxi môže nastať napr. aj situácia, že počet zamestnancov je 40. Majú právo na vytvorenie zamestnaneckej rady? Môže zamestnávateľ umožniť vznik zamestnaneckej rady, aj ak nie je naplnený minimálny počet zamestnancov podľa ZP, ktorý sa vyžaduje na jej vytvorenie? V tejto situácii zamestnanci nemajú právo na vytvorenie zamestnaneckej rady a zo znenia ZP možno odvodiť, že u zamestnávateľa nemôže vzniknúť zamestnanecká rada, pretože nie je splnená podmienka, že zamestnávateľ zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (úprava sa nejaví byť dispozitívna, ale kogentná, hoci by to pre zamestnancov mohlo byť výhodné, t. j. aj keby s tým zamestnávateľ súhlasil, právna úprava neumožňuje vytvorenie zamestnaneckej rady, ak je počet zamestnancov nižší ako 50 - takémuto záveru nasvedčuje aj ustanovenie § 235 ods. 1 písm. d) ZP – zamestnanecká rada zaniká poklesom počtu zamestnancov u zamestnávateľa). V tomto

183 Či už v rámci pozitívnej motivácie [napr. u zamestnávateľa nepôsobia odbory, avšak veľký počet zamestnancov sťažuje alebo komplikuje bez zástupcov zamestnancov komunikáciu so zamestnancami; v niektorých prípadoch zahraničný vlastník tlačí na vytvorenie zamestnaneckej rady (niekedy európskej zamestnaneckej rady – tá postupuje podľa iných ustanovení ZP - § 241 a násl. a slúži na iné účely) alebo v rámci negatívnej motivácie (vytvorenie zamestnaneckej rady, ktorá by slúžila záujmom zamestnávateľa tam, kde by bez zástupcov zamestnancov nemohol postupovať).

184 V tomto prípade je potrebné ale poznamenať, že na jej vytvorenie stačí súhlas 30 % zamestnancov, ktorí sa zúčastnia na voľbách (a teda „prehlasujú“ zvyšných 70 % zamestnancov). V nadväznosti na to ale § 235 ods. 1 písm. c) ZP aj odvolanie zamestnaneckej rady s následkom jej zániku vyžaduje nadpolovičnú väčšinu hlasov zamestnancov prítomných na hlasovaní, t. j. nie všetkých zamestnancov, a účasť zamestnancov na hlasovaní má byť najmenej 30 % všetkých zamestnancov.

prípade (keďže je splnená podmienka, že zamestnávateľ zamestnáva najmenej troch zamestnancov) môže byť ustanovený zamestnanecký dôverník.

Obdobne v prípade, ak zamestnávateľ zamestnáva 60 zamestnancov. Tí požiadajú zamestnávateľa o uskutočnenie volieb zamestnaneckého dôverníka, resp. z ekonomických dôvodov sa dohodne, že namiesto zamestnaneckej rady sa ustanoví zamestnanecký dôverník. Je možný takýto postup? Vo väzbe na existujúcu právnu úpravu je odpoveď záporná, pretože nie je splnená podmienka, že zamestnávateľ zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. U tohto zamestnávateľa (má najmenej 50 zamestnancov) môže vzniknúť len zamestnanecká rada (právna úprava je kogentná).

V praxi môže nastať aj situácia, čo urobiť v prípade, ak u zamestnávateľa, kde pôsobí zamestnanecký dôverník, stúpol počet zamestnancov nad 50 a či v tomto okamihu má tu vzniknúť zamestnanecká rada a súčasne zaniknúť funkcia zamestnaneckého dôverníka. ZP spomínanú situáciu nerieši. Zároveň podľa ZP dôvodom zániku funkcie zamestnaneckého dôverníka nie je nárast počtu zamestnancov na 50 a viac. Naopak, dôvodom zániku zamestnaneckej rady podľa ZP je pokles zamestnancov u zamestnávateľa na menej ako 50. Pri raste počtu zamestnancov nad 50 (ak má ísť o jav trvalý), by zamestnanci mali zvážiť vytvorenie zamestnaneckej rady. Pri striktnnej interpretácii zákona, u takéhoto zamestnávateľa zamestnanecký dôverník pôsobiť nemôže. V ZP teda chýba určitá fixácia počtu zamestnancov k určitému dátumu.¹⁸⁵

Súbežné pôsobenie odborovej organizácie a zamestnaneckej rady

V praxi môže nastať situácia, že zamestnávateľ odmietol povoliť na pracovisku činnosť odborovej organizácie s tým, že na pracovisku zastupuje všetkých zamestnancov už zamestnanecká rada ako zástupca zamestnancov podľa § 11a a § 233 ZP. Vystáva tak otázka, či je zamestnávateľ povinný povoliť na pracovisku pôsobenie odborovej organizácie, ak na pracovisku pôsobí zamestnanecká rada (prípadne zamestnanecký dôverník). Podľa druhej vety čl. 37 ods. 2 Ústavy SR „*obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvyhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.*“ Zároveň podľa § 230 ods. 2 ZP je zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku. Z uvedeného vyplýva, že aj keď na pracovisku už pôsobí zamestnanecká rada, zamestnávateľ je povinný umožniť na pracovisku pôsobenie odborovej organizácie alebo odborových organizácií. Obdobne to platí, ak na pracovisku pôsobí zamestnanecký dôverník. ZP vychádza z možnosti duálneho zastúpenia zamestnancov.

Obdobne, zamestnávateľ odmietol povoliť na pracovisku činnosť zamestnaneckej rady s tým, že na pracovisku zastupuje zamestnancov už odborová organizácia, ako zástupca zamestnancov podľa § 11a a § 230 ZP. To, čo bolo uvedené vyššie, platí aj naopak, čiže vytvorením odborovej organizácie u zamestnávateľa nezaniká zamestnanecká rada a pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa nie je prekážkou na ustano-

¹⁸⁵ Pre porovnanie, napr. § 281 ods. 3 ZP Českej republiky viaže rozhodný počet zamestnancov zamestnávateľa ku dňu podania písomného návrhu na vyhlásenie volieb.

venie zamestnaneckej rady (prípadne zamestnaneckého dôverníka). Uvedené vyplýva aj z článku 10 Základných zásad ZP, podľa ktorého „*zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.*“ To znamená, že v podmienkach SR ZP umožňuje duálne pôsobenie zástupcov zamestnancov na pracovisku a aj ho chráni.

Pôsobenie dvoch zamestnaneckých rád na pracovisku

V praxi vznikajú otázky rovnako s ohľadom na súbežné pôsobenie viacerých zamestnaneckých rád u jedného zamestnávateľa. ZP súbežné pôsobenie viacerých zamestnaneckých rád exaktne neupravuje a v princípe možno z § 233 ZP odvodiť, že ZP predpokladá pôsobenie len jednej zamestnaneckej rady u zamestnávateľa (ods. 1 je v singulári; zároveň to vyplýva nielen z gramatického, ale aj logického výkladu textu a úlohy zamestnaneckej rady zastupovať všetkých zamestnancov). Rovnako ZP nerieši ani otázku sporu medzi zamestnaneckými radami. Všeobecne sa teda očakáva, že u zamestnávateľa bude pôsobiť len jedna zamestnanecká rada.

Osobitnou situáciou (kedy teoreticky môže nastať otázka pôsobenia dvoch zamestnaneckých rád) je zlúčenie dvoch zamestnávateľov, u ktorých zamestnanecká rada pôsobí. ZP túto otázku priamo nerieši (napr. zánikom oboch, zlúčením, dočasným spolupôsobením, prispôsobením sa). Možno tu poukázať na spôsob riešenia pri európskej zamestnaneckej rade (§ 250a ZP) vo väzbe na čl. 13 smernice 2009/38/ES (tzv. adaptačná klauzula), a teda na istý analogický postup v prechodnom období (už pred zlúčením, resp. splynutím dvoch subjektov by malo byť jasné, ako sa usporiada postavenie týchto dvoch zamestnaneckých rád). V tejto situácii by sa mali urýchlene vykonať nové voľby do zamestnaneckej rady. Prechodne by mohla mať zamestnanecká rada aj vyšší počet členov (zákon nevylučuje vyšší počet členov - „najmenej“). Riešenie by malo byť vždy dojednané so zamestnaneckou radou (radami), pretože v zmysle § 31 ods. 8 ZP „*Pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z doterajšieho zamestnávateľa na preberajúceho zamestnávateľa právne postavenie a funkcia zástupcov zamestnancov zostávajú zachované do uplynutia funkčného obdobia, ak sa nedohodnú inak.*“

Naopak, v prípade rozdelenia zamestnávateľa (podniku) je potrebné riešiť, čo sa stane so zamestnaneckou radou, t. j. u ktorého zo zamestnávateľov bude naďalej pôsobiť, resp. či vôbec¹⁸⁶ (otázka konkrétneho člena zamestnaneckej rady môže byť vyriešená aj cez § 236 ods. 1 písm. a) ZP, kedy postavenie člena zamestnaneckej rady zamestnancom zaniká skončením pracovného pomeru; v prípade rozdelenia spoločnosti je zamestnanec len zamestnancom jednej spoločnosti, a teda to má účinok skončenia pracovného pomeru voči druhej spoločnosti).

Zamestnanci na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanecká rada

¹⁸⁶ Uvedené sa musí tiež riešiť v kontexte práva na zachovanie pôsobenia podľa § 31 ods. 8 ZP, ak sa nedohodnú inak.

Jednou z najviac problematických otázok pri zamestnaneckej rade je otázka, či sa do počtu zamestnancov započítavajú pre účely vzniku zamestnaneckej rady aj zamestnanci vykonávajúci prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. § 233 ods. 1 ZP stanovuje, že zamestnanecká rada zastupuje všetkých zamestnancov. Otázne je, či slovo „všetkých“ zahŕňa aj zamestnancov na dohody a či je možné voliť a byť volený do zamestnaneckej rady. Z logického hľadiska vysoko premenlivý a dočasný charakter dohôd odrádza od toho, že by členom zamestnaneckej rady mal byť aj zamestnanec na dohodu (osobitne, ak je volebné obdobie štyri roky).¹⁸⁷ K uvedenému možno argumentovať nasledovne:

1. V § 223 ods. 2 ZP sa vymedzujú ustanovenia ZP, ktoré sa vzťahujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (okrem samotnej časti, ktorá sa týka dohôd - § 223 - § 228a ZP). V tomto ustanovení teda nie je vymedzená desiata časť (kde patrí aj § 233 a nasl. ZP).
2. Do úvahy je potrebné brať ale aj znenie § 11a ZP vymedzujúce zástupcov zamestnancov, ktorý sa na dohody vzťahuje. ZP nezakazuje v prípade odborovej organizácie do nej vstúpiť ani zamestnancovi vykonávajúcemu prácu na dohodu, a teda obdobne by nemal zakazovať ani voleniu zamestnaneckej rady. Možno argumentovať aj, že zastupovanie sa týka aj otázok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (šiesta časť), práva na informácie, kontrolnej činnosti, ktoré sa vzťahujú aj na týchto zamestnancov. Z tohto hľadiska sa možno domnievať, že aj títo zamestnanci by sem mali byť započítaní.

Záver, ktorý sa v takejto situácii dá urobiť, je nasledujúci:

1. zamestnanecká rada zastupuje aj zamestnancov na dohody (tu sa dá prepojiť § 11a s § 233 a nasl. ZP), a to tam, kde je to potrebné (napr. v otázke BOZP);
2. zamestnanci na dohodu nezvyšujú počet zamestnancov pre voľbu do zamestnaneckej rady (mohlo by to vyvolávať nestabilitu ohľadom, napr. hranice 50 zamestnancov);
3. právo voliť členov zamestnaneckej rady majú len zamestnanci v pracovnom pomere (nemožno však vylúčiť, že zamestnávateľ by ho priznal aj zamestnancom na dohodu);
4. právo byť volený má len zamestnanec v pracovnom pomere (nemožno však vylúčiť, že zamestnávateľ by ho priznal aj zamestnancom na dohodu, tu je však otázne, či samotný výnimočný charakter dohôd nezabraňuje v tom, aby zamestnanec na dohodu mohol u zamestnávateľa byť v takomto vzťahu počas štyroch rokov trvania funkčného obdobia;¹⁸⁸ v tejto súvislosti § 236 ZP počíta pri skončení členstva v zamestnaneckej rade len so skončením pracovného pomeru.

187 V zmysle novely ZP účinnej od 1. 7. 2014 (zákon č. 183/2014 Z. z.) môžu byť dohody uzatvorené najviac na 12 mesiacov.

188 Opätovne je potrebné zdôrazniť právnu úpravu účinnú od 1. 7. 2014, že dohody môžu trvať najviac 12 mesiacov. Aj keď zákon nevylučuje možnosť reťazenia, garancia opätovného uzatvorenia tu nie je. Zároveň obvyklá dĺžka dohôd býva kratšia.

Dočasne pridelení zamestnanci a zamestnanecká rada

U zamestnávateľa môžu „pôsobiť“ aj dočasne pridelení (spravidla agentúrni) zamestnanci. Vyvstáva otázka, či sa oni započítavajú do počtu zamestnancov vo vzťahu k voľbám do zamestnaneckej rady. Podľa § 58 ods. 11 ZP dočasní zamestnanci (pozn. dočasne pridelení zamestnanci) sa započítavajú na účely voľby zástupcov zamestnancov podľa § 233 ods. 2 a 3 ZP.¹⁸⁹ To znamená, že aj napriek tomu, že títo zamestnanci nie sú zamestnancami zamestnávateľa, ku ktorému sú pridelení, započítavajú sa pre účely, kedy môže vzniknúť zamestnanecká rada (najmenej 50 zamestnancov) a zamestnanecký dôverník (najmenej 3 zamestnanci). Odkaz smeruje len na § 233 ods. 2 a 3 ZP, a teda opätovne vyvstáva otázka, či zamestnanci môžu voľiť zamestnaneckú radu a byť do nej volení. Pretože týchto zamestnancov tzv. užívateľský zamestnávateľ priamo nezamestnáva (nemá s nimi uzatvorenú pracovnú zmluvu), ale sú do jeho podniku dočasne pridelení podľa § 58 ZP, aj keď sa v mnohých aspektoch nemusia odlišovať od tzv. kmeňových zamestnancov zamestnávateľa, z ustanovenia ZP nevyplýva, že by mali aktívne a pasívne volebné právo.

Voľba členov zamestnaneckej rady

Ak sú splnené vyššie uvedené podmienky, stáva sa relevantnou úvaha o zorganizovaní voľieb do zamestnaneckej rady. Z § 234 ods. 1 ZP vyplýva, že zamestnávateľ je povinný „*umožniť uskutočnenie voľieb*“.

a) žiadosť o uskutočnenie voľieb a počet žiadajúcich zamestnancov

Forma žiadosti

ZP v § 234 ods. 1 vyžaduje, aby žiadosť o umožnenie uskutočnenia voľieb do zamestnaneckej rady bola písomná. Zamestnávateľ teda nemusí akceptovať ústnu žiadosť, ale môže začať konať aj na základe ústnej žiadosti („povinnosť umožniť“ sa tu javí skôr ako ustanovenie určitej hranice, kedy zamestnávateľ musí konať). ZP nestanovuje, aké konkrétne náležitosti by táto žiadosť mala mať. Z jej účelu vyplýva, že sa musí žiadať o umožnenie uskutočnenia voľieb do zamestnaneckej rady a mal by z nej vyplývať počet žiadajúcich zamestnancov. Zamestnanci však nie sú povinní preukazovať, aký je počet zamestnancov v čase doručenia žiadosti, t. j. či bola splnená podmienka podľa prvej vety § 234 ods. 1 ZP.

Počet žiadajúcich zamestnancov

Vyvstáva tu aj otázka, či zamestnávateľ môže akceptovať aj žiadosť, v ktorej požiadalo len 5 % zamestnancov o uskutočnenie voľieb do zamestnaneckej rady. Z konštrukcie

189 Vychádza sa z čl. 7 ods. 2 smernice 2008/104/ES, podľa ktorej „Členské štáty môžu ustanoviť, že za podmienok, ktoré vymedzia, sa títo dočasní agentúrni pracovníci berú do úvahy na účely výpočtu hranicu, nad ktorou je v užívateľskom podniku potrebné vytvoriť orgány zastupujúce pracovníkov ustanovené v právnych predpisoch Spoločenstva a vnútroštátnych právnych predpisoch a kolektívnych zmluvách, a to tak isto, ako keby boli pracovníkmi, ktorých užívateľský podnik zamestnal na to isté obdobie priamo.“

prvej vety § 234 ods. 1 ZP vyplýva, že je povinný umožniť voľby, „ak požiada najmenej 10 % zamestnancov“. Z uvedeného teda možno odvodiť, že v ostatných prípadoch zamestnávateľ voľby môže umožniť uskutočniť. Táto argumentácia sa opticky môže „bit“ s otázkou, či v tomto prípade nemôže ísť aj o zneužitie, avšak ostatné ustanovenia ZP vyžadujú už vyššiu participáciu zamestnancov na vytvorení zamestnaneckej rady cez účasť vo voľbách (na platnosť volieb sa vyžaduje účasť najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť) a ak zamestnanci nechcú zamestnaneckú radu, nemusia sa na volieb zúčastniť. Najnižší počet žiadajúcich zamestnancov je určený ako „aspoň 10 % zamestnancov“. Z tohto hľadiska by malo ísť o logickú väzbu na aspoň 10 % zamestnancov, ktorých zamestnávateľ v čase doručenia žiadosti zamestnáva. Podľa § 234 ods. 2 ZP majú právo voliť členov zamestnaneckej rady síce všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace, toto ustanovenie sa však viaže len na právo voliť, nie na právo žiadať podľa § 234 ods. 1 ZP.

Určenie dňa volieb

Zákonník práce neustanovuje konkrétne pravidlá a postup pre mnohé aspekty týkajúce sa volieb do zamestnaneckej rady. ZP neupravuje, akým spôsobom sa majú vyhlásiť voľby, akým spôsobom sa má určiť termín volieb. V žiadosti o umožnenie uskutočnenia volieb môžu zamestnanci uviesť aj navrhovaný termín, resp. obdobie pre uskutočnenie volieb. Zamestnávateľ je povinný umožniť vykonanie volieb. Z toho by sa dala odvodiť aj povinnosť akceptovania navrhovaného termínu volieb, ak tomu nebránia napr. prevádzkové dôvody. Zamestnávateľ by aj sám mohol určiť termín volieb, ak by zamestnanci sami žiadny termín nenavrhl, alebo ak by sa navrhovanému termínu nedalo vyhovieť. Toto určenie však má byť v súlade s právom zamestnancov na vytvorenie zamestnaneckej rady.

Možno sa domnievať, že voľby by mali byť prístupné všetkým zamestnancom (napr. ak ide o zmenň režim zamestnancov, mali by sa uskutočniť tak, aby sa ich mohli zúčastniť zamestnanci vo všetkých zmenách). Zamestnávateľ (aj vzhľadom na prevádzkové dôvody) by mohol odmietnuť, aby sa voľby uskutočnili napr. v pracovnom čase, keďže tento je určený na vykonávanie práce. Voľby by sa však mohli uskutočniť hneď po skončení pracovnej zmeny (napríklad hlasovacia miestnosť by bola otvorená v stanovenom čase). Zároveň by sa mali určiť aj podmienky pre voľbu zamestnancami, ktorí sa pre prekážku v práci, pracovnú cestu alebo inú skutočnosť nemôžu zúčastniť volieb do zamestnaneckej rady (títo zamestnanci majú tiež právo voliť a byť volení). (Vid' aj analógia s voľbami do NR SR – voľby zo zahraničia, prenosná volebná urna, a pod.)

b) zloženie zamestnaneckej rady - minimálny počet členov zamestnaneckej rady

V prípade, ak sú splnené podmienky žiadosti o uskutočnenie volieb, je potrebné skúmať, najmenej koľko členov má mať zamestnanecká rada podľa zákona (zákon stanovuje minimálny počet).

Počet členov zamestnaneckej rady

ZP v druhej vete § 234 ods. 1 stanovuje pravidlá pre určenie počtu členov zamestnaneckej rady. Z uvedeného vyplýva, že napr. zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má **od 50 do 100 zamestnancov**, má najmenej troch členov. Z tohto hľadiska je zamestnávateľ povinný umožniť vznik a pôsobenie zamestnaneckej rady, ktorá má troch členov, ak zamestnáva od 50 do 100 zamestnancov. Žiadosti, aby bola vytvorená zamestnanecká rada, ktorá bude mať 4 členov, v tomto prípade nemusí vyhovieť. Zákon tu stanovuje spodnú hranicu („*najmenej*“).

Výpočet počtu členov zamestnaneckej rady

Ako vypočítať najnižší počet členov zamestnaneckej rady pre spoločnosti, ktoré majú nad 100, 200, 300, 400, 500, 1 000, 2 000 zamestnancov? Ustanovenie § 234 ods. 1 ZP má pri výpočte počtu členov zamestnaneckej rady nedostatok. Interpretácia tohto ustanovenia vedie k dvom protichodným záverom (pričom ako správny sa javí byť ten, ktorý zachováva postupnosť nárastu počtu členov zamestnaneckej rady). V prípade pochybností možno aplikovať slovo „najmenej“ a radšej určiť vyšší počet členov zamestnaneckej rady. ZP tu neuvádza, o akých zamestnancov má ísť (v pracovnom pomere, na dohody). Tento výklad ustanovenia o počte členov na určitý počet zamestnancov by mal nadväzovať na výklad § 233 ods. 2 ZP, t. j. na výklad o tom, kto je zamestnanec pre účely možnosti vytvorenia zamestnaneckej rady.

V § 234 ods. 1 ZP sa ustanovuje, že zamestnanecká rada u zamestnávateľa, ktorý má

- a) od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov;
- b) od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena;
- c) od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena;
- d) od 1 001 a viac zamestnancov, na každých 1 000 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena.

V písm. b) a d) by bola vhodnejšia a logickejšia formulácia, ktorá by za slovo „každých“ dala slovo „začatých“ (resp. 100 alebo zlomok/časť z nich), pretože spojenie „na každých 100“ vedie k výkladu o uzatvorenej stovke zamestnancov, t. j. až keď sa dosiahne 100 zamestnancov, pridal by sa jeden člen zamestnaneckej rady.

V nadväznosti na to vyvstávajú dva možné prístupy k riešeniu tejto otázky. Obidva prístupy vychádzajú z čísiel, ktoré sú uvedené v § 234 ods. 1 ZP. Podľa § 234 ods. 4 ZP počet členov zamestnaneckej rady **určí vopred volebný výbor po dohode so zamestnávateľom**.

Prístup č. 1:

Prístup č. 1 pri interpretácii výpočtu počtu členov zamestnaneckej rady uprednostňuje postupný rast počtu členov zamestnaneckej rady. Podľa tohto postupu je potrebné:

- za skupinu 50 až 100 zamestnancov započítať (najmenej) troch členov zamestnaneckej rady;
- za každú **začatú stovku** zamestnancov v pásme 101 až 500 (t. j. od 101, od 201, od 301, od 401) započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady;
- za začatý počet zamestnancov v skupine 501 až 1000 zamestnancov započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady;
- za každú **začatú tisícku** zamestnancov od 1001 zamestnancov (t. j. od 1001, od 2001, od 3001 zamestnancov, atď.) započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady.

Uvedeným postupom sa určí nasledujúci počet členov zamestnaneckej rady:

Počet zamestnancov	Počet členov zamestnaneckej rady (najmenej)	Výpočet
50 -100	3	3
101 - 200	4	3+1
201 - 300	5	3+1+1
301 - 400	6	3+1+1+1
401 -500	7	3+1+1+1+1
501 -1000	8	3+1+1+1+1+1
1001 - 2000	9	3+1+1+1+1+1+1
2001 - 3000	10	3+1+1+1+1+1+1+1

Prístup č. 2:

Tento prístup uprednostňuje presné gramatické znenie § 234 ods. 1 ZP, t. j. slová „na každých 100 zamestnancov“ a na „na každých 1 000 zamestnancov“, t. j. má ísť o uzavretú skupinu (celých 100 zamestnancov, celých 1000 zamestnancov).

Takýto výpočet vedie však k určitým nepravidłnostiam, keďže zmena nastáva nie pri počte 100 zamestnancov, ale pri počte 200 zamestnancov, obdobne nie pri počte 1000 zamestnancov, ale pri počte 2000 zamestnancov a zároveň pri 499 zamestnancov je počet členov zamestnaneckej rady 6, pri počte 500 zamestnancov je počet členov zamestnaneckej rady 7 a pri počte zamestnancov 501 je počet členov zamestnaneckej rady 8.

Podľa tohto postupu je potrebné:

- za skupinu 50 až 100 zamestnancov započítať (najmenej) troch členov zamestnaneckej rady;
- za každú **uzatvorenú stovku** zamestnancov v pásme 101 až 500 (t. j. najmenej 200, 300, 400, 500 zamestnancov) započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady;
- za začatý počet zamestnancov v skupine 501 až 1000 zamestnancov započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady;
- za každú **uzatvorenú tisícku** zamestnancov od 1001 zamestnancov (t. j. najmenej 2000, 3000, 4000 zamestnancov, atď.) započítať (najmenej) jedného člena zamestnaneckej rady.

Uvedeným postupom sa určí nasledujúci počet členov zamestnaneckej rady:

Počet zamestnancov	Počet členov zamestnaneckej rady (najmenej)	Výpočet
50 -100	3	3
101 - 199	3	3
200 - 299	4	3+1
300 - 399	5	3+1+1
400 - 499	6	3+1+1+1
500	7	3+1+1+1+1
501 - 1000	8	3+1+1+1+1+1
1001 -1999	8	3+1+1+1+1+1
2000 - 2999	9	3+1+1+1+1+1+1
3000 - 3999	10	3+1+1+1+1+1+1+1

c) Právo voliť členov zamestnaneckej rady – aktívne volebné právo

Kritérium „odpracovaný čas“

Podľa § 234 ods. 2 ZP právo voliť členov zamestnaneckej rady alebo zamestnanekého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace. Z tohto hľadiska je potrebné posúdiť v slovách „**ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace**“:

1. čo znamená slovo „pracujú“, (pozn. slovo pracujú by sa mohlo považovať za synonymum slova „vykonávajú prácu“ – čo je výkon práce upravuje § 144a);
2. ku ktorému dňu sa posúdi dĺžka „pracovania“ (výkonu práce).

V ZP sa stanovuje „**ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace**“. Pojem „pracujú“ (vykonávajú prácu) je v princípe širší, ako spojenie „pracovný pomer/vzťah trvá“, keďže „pracovať“ nepredeterminuje zmluvnú formu. Z hľadiska nepoškodenia zamestnancov by sa sem mali započítavať aj zamestnanci, u ktorých došlo k reťazeniu pracovných pomerov, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.¹⁹⁰ Z hľadiska ZP sa nejaví byť dôležité, že sa skončil jeden pracovný pomer na dobu určitú a začal nový pracovný pomer na dobu určitú, alebo pracovný pomer na dobu neurčitú. Iba bezprostrednou nadväznosťou vzťahov by sa malo argumentovať preto, že tu nie je referenčné obdobie, napr. v posledných 12 mesiacoch odpracoval aspoň šesť mesiacov.

Právo voliť nebudú mať zamestnanci, ktorých pracovný pomer sa skončí pred dňom konania volieb (už nie sú zamestnancami). Právo voliť naopak budú mať zamestnanci, ktorí sú vo výpovednej dobe alebo na dobu určitú, pretože ZP nerieši otázku, ako dlho ešte bude vzťah trvať z hľadiska práva voliť. Dôležité je len to, že zamestnanec u zamestnávateľa pracuje najmenej tri mesiace. V tejto súvislosti je potrebné stanoviť, od ktorého dňa sa spätne počíta. V danom prípade pôjde o deň voľby (obdobne ako voľby do NR SR, pretože v tento deň sa realizuje právo voliť). V deň volieb budú mať právo voliť zamestnanci, ktorí u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace. Napr. ak zamestnanec začal vykonávať prácu 1. 3. 2014, tri mesiace pre zamestnávateľa pracuje k 31. 5. 2014, 1. 6. 2014 pre zamestnávateľa pracuje tri mesiace a jeden deň.

Kritérium „vek“ a právo voliť

ZP v § 11 upravuje, kto môže byť zamestnancom, pričom jedným z kritérií je aj vek. V prípade práva voliť do zamestnaneckej rady ZP nestanovuje kritérium veku 18 rokov (to je len v prípade práva byť volený). Z tohto dôvodu sa bude musieť aplikovať ustanovenie o spôsobilosti na právne úkony podľa § 11 ods. 2 ZP (pracovnoprávna subjektivita – mať práva a spôsobilosť na právne úkony). Právo voliť teda bude mať aj osoba mladšia ako 18 rokov. Právo voliť majú aj zamestnanci, ktorí dali výpoveď, alebo ktorým dal zamestnávateľ výpoveď, ak u zamestnávateľa pracovali najmenej tri mesiace. Dočasne pridelení zamestnanci nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu s užívateľským zamestnávateľom, a teda z hľadiska Zákonníka práce nie sú jeho zamestnancami. Na rozdiel od § 58 ods. 11 ZP, podľa ktorého sa dočasne pridelení zamestnanci započítavajú do celkového počtu zamestnancov z hľadiska vytvorenia zamestnaneckej rady, ZP im nepriznáva právo voliť zamestnaneckú radu a ani právo byť volení do zamestnaneckej rady.

d) Právo voliť členov zamestnaneckej rady – pasívne volebné právo

Kandidát do zamestnaneckej rady

Podľa § 234 ods. 3 ZP právo byť volený za člena zamestnaneckej rady má každý zamestnanec zamestnávateľa **za týchto podmienok**:

1. je **starší ako 18 rokov**

¹⁹⁰ V tejto súvislosti možno uviesť protiargument, že rôzne pracovnoprávne vzťahy sa posudzujú samostatne. Takýto výklad za niektorých okolností môže viesť k pozbaveniu práva zamestnanca.

ZP nestanovuje, ku ktorému dňu má zamestnanec dovŕšiť 18 rokov (napr. či ku dňu volieb alebo ku dňu zverejnenia kandidátnej listiny). V prípade inšpirácie, napr. zákonom č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov a jeho § 3, možno argumentovať, že 18 rokov sa má dosiahnuť najneskôr v deň, v ktorom sa uskutočňujú voľby (ak sa uskutočňujú opakované voľby s kandidátnou listinou z prvého kola, tak ku dňu prvého kola).

2. je **bezúhonný**

ZP nestanovuje, či sa bezúhonnosť musí dokazovať ešte pred voľbou, alebo sa môže preukázať aj po voľbách, t. j. k akému okamihu sa má preukazovať bezúhonnosť (v čase podania kandidátky, v čase voľby). Logický argument by viedol k záveru, že už vo voľbách by nemala kandidovať osoba, ktorá nie je bezúhonná, t. j. tak, ako by sa skúmala pred voľbami požiadavka veku, t. j. aký bude vek v čase dňa volieb, mala by sa skúmať aj bezúhonnosť. V tejto súvislosti počas funkčného obdobia člen zamestnaneckej rady už bezúhonnosť nepreukazuje a ani to nie je dôvodom zániku členstva (funkcie člena) v zamestnaneckej rade. Bezúhonnosť sa spravidla preukazuje výpisom z registra trestov (§ 10 a nasl. zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zákoník práce tu nestanovuje požiadavky vo vzťahu k tomu, aký starý môže byť výpis z registra trestov. V tomto prípade nemožno žiadať o preukázanie bezúhonnosti odpisom registra trestov, pretože zákon o registri trestov (odpis registra trestov - § 13 a nasl.) ho umožňuje žiadať len v obmedzených situáciách.

3. kandidát **nesmie byť blízkou osobou zamestnávateľa**

Pojem „**blízka osoba**“ vymedzuje § 116 ods. 1 OZ. Je to: príbuzný v priamom rade, súrodenec a manžel; iné osoby v pomere rodinnom alebo obdobnom sa pokladajú za osoby sebe navzájom blízke, ak by ujmu, ktorú utrpela jedna z nich, druhá dôvodne pociťovala ako vlastnú ujmu. **V prípade právnickej osoby** možno uvažovať o blízkej osobe spoločníka, resp. člena štatutárneho orgánu, aby nedochádzalo k stretu záujmov medzi záujmom spoločnosti a záujmom zamestnancov.

4. zamestnanec musí pracovať u zamestnávateľa **najmenej tri mesiace**.

Platí tu to, čo bolo uvedené v prípade aktívneho volebného práva. Zamestnanec musí pracovať u zamestnávateľa najmenej tri mesiace v deň volieb.

Kandidátna listina

Zamestnávateľ v zmysle § 234 ods. 4 ZP nemôže navrhovať kandidátnu listinu. Kandidátnu listinu navrhujú zamestnanci, resp. odborová organizácia. V zmysle § 234 ods. 4 ZP voľby prebiehajú na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Z tohto hľadiska sa nemôže kandidátna listina, ktorú navrhlo 5 % zamestnancov, akceptovať (nedostatočná reprezentatívnosť

a ustanovenie § 234 ods. 4 ZP je kogentné). ZP priamo nevymedzuje obsah kandidátnej listiny. Na kandidátnu listinu by mali byť nominovaní zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá podľa § 234 ods. 3 ZP. Kandidátna listina musí teda obsahovať zoznam kandidátov (v princípe meno a priezvisko). Poradie na kandidátnej listine môže určiť navrhovateľ.

ZP nerieši situáciu, ak v praxi príde k vytvoreniu dvoch kandidátnych listín. V princípe sa v § 234 ods. 4 ZP stanovuje, že „*člen zamestnaneckej rady je volený na základe kandidátnej listiny, ktorú navrhne 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán*“. V prvom rade je trochu sporné, že kandidátnu listinu môže v takejto situácii navrhnúť aj odborový orgán, pretože môže urobiť návrh tak, že tam budú len členovia odborovej organizácie, čím sa stráca zmysel zamestnaneckej rady¹⁹¹ (v podniku, kde pôsobí už odborová organizácia za normálnych podmienok za existujúcej právnej úpravy, pôsobenie zamestnaneckej rady ani veľký zmysel nedáva). Konštrukcia zákona je postavenie na slove „alebo“, t. j. kandidátnu listinu navrhne 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán. Môže pritom nastať aj situácia, že budú podané dve kandidátne listiny. ZP nestanovuje napr. právnu fikciu, že v takomto prípade sa kandidátka považuje za jednu kandidátku. Z tohto hľadiska musí zamestnávateľ nájsť riešenie, ako sa postaviť k vzniknutej situácii. Do úvahy prichádzajú napr. tieto riešenia. V prvom rade musí posúdiť, či bola splnená podmienka aspoň 10 %. V prípade, ak ide o dve kandidátky podané skupinami zamestnancov, mohol by zvážiť použitie kritéria reprezentatívnosti, t. j. ak bude jednu kandidátnu listinu navrhovať 15 % zamestnancov a druhú 20 % zamestnancov, zamestnávateľ by prijal reprezentatívnejší návrh. Použitie takejto voľby nie je možné, ak ide o kandidátku zamestnancov a príslušného odborového orgánu, kde sa v prípade príslušného odborového orgánu nedá určiť percento navrhujúcich (odborová organizácia nemusí odkryť počet svojich členov). ZP tu zároveň kandidátnu listinu zamestnancov a príslušného odborového orgánu berie ako alternatívu (buď - alebo), neumožňuje dve kandidátne listiny. Optimálne praktické riešenie je potom snaha o dohodu viacerých navrhovateľov o podanie spoločnej kandidačnej listiny. Schodnejšie riešenie v prípade, ak neexistuje dohoda, ktoré sa javí viac v súlade s § 234 ods. 4 ZP, je riešenie na základe kritéria, že zamestnávateľ prijme prvú kandidátnu listinu, ktorá spĺňa zákonné náležitosti, t. j. rozhoduje kritérium času (napr. súbežne s návrhom na vytvorenie zamestnaneckej rady je podaná aj kandidátna listina). Počet kandidátov kandidujúcich vo voľbách nie je obmedzený.

e) spôsob voľby zamestnaneckej rady

Pravidlá pre voľbu členov zamestnaneckej rady a pre priebeh volieb

§ 234 ods. 4 ZP stanovuje niektoré pravidlá pre voľbu členov zamestnaneckej rady. Od týchto pravidiel sa zamestnávateľ nemôže odchyliť. Možno však konkretizovať podrobnosti ohľadom volieb do zamestnaneckej rady.

¹⁹¹ Tu možno uviesť, že napr. v SRN veľký počet členov zamestnaneckej rady (podnikovej rady) tvoria členovia odborov.

ZP stanovuje niekoľko pravidiel:

1. člen zamestnaneckej rady je **volený**

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávateľ ani odborový orgán nemôže priamo vymenovať zástupcu zamestnancov, ale musia prebehnúť voľby do zamestnaneckej rady.

2. voľby sa vykonávajú **priamou voľbou**

Priama voľba znamená, že zamestnanci odovzdávajú hlas priamo a nevolí sa prostredníctvom zvolených zástupcov.

3. hlasovanie je **tajné**

Hlasovanie sa musí uskutočniť tak, aby zamestnanec mohol urobiť výber (napr. krúžkovanie) kandidátov bez toho, aby ho mohla vidieť iná osoba (napr. za tzv. plentou, ako je to v prípade volieb do NR SR).

4. základom je **kandidátna listina**, ktorú navrhne najmenej 10 % zamestnancov alebo príslušný odborový orgán.

f) spôsob organizácie volieb

Subjekt organizujúci voľby do zamestnaneckej rady

Podľa § 234 ods. 5 ZP sa zodpovednosť za organizáciu volieb do zamestnaneckej rady delí nasledovne:

1. **prvé voľby do zamestnaneckej rady organizuje volebný výbor**

Prvé voľby členov zamestnaneckej rady u zamestnávateľa organizuje **volebný výbor**, ktorý je zložený najmenej z troch zamestnancov a najviac zo siedmich zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. **Počet členov volebného výboru určí zamestnávateľ** v závislosti od počtu zamestnancov a vnútornej štruktúry zamestnávateľa. V tomto prípade teda zamestnávateľ (primerane k § 234 ods. 1 ZP) prihliadne **na svoju veľkosť** (napr. traja členovia pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 50 – 100 zamestnancov, sedem členov pre zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 2 500 zamestnancov) a na **vnútornú štruktúru** – napríklad primerané (podľa veľkosti, iných kritérií) zastúpenie organizačných zložiek. ZP neustanovuje, kto určí členov volebného výboru zo zamestnancov, ktorí podpísali žiadosť o vytvorenie zamestnaneckej rady. Môže to byť zamestnávateľ, alebo sa návrh schváli dohodou.

2. **ďalšie voľby do zamestnaneckej rady organizuje samotná zamestnanecká rada**

V prípade, ak už bola vytvorená zamestnanecká rada a má jej uplynúť volebné (funkčné) obdobie, nové voľby už organizuje existujúca zamestnanecká rada, t. j. mala by určiť nejaké pravidlá (napr. aj spoločne so zamestnávateľom, prípadne aj s odborovou organizáciou) ohľadom volieb, ak je to potrebné.

g) platnosť volieb

V zmysle § 234 ods. 4 ZP sú voľby platné, ak sa na hlasovaní zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov, ktorí majú právo voliť členov zamestnaneckej rady (t. j. zamestnanci podľa § 234 ods. 2 ZP). V prípade 100 zamestnancov s právom voliť je potrebné, aby prišlo voliť najmenej 30 zamestnancov. S ohľadom na častý nesprávny priebeh volieb do zamestnaneckej rady možno uviesť niekoľko názorných príkladov:

Príklad č. 1: Na voľbách sa zúčastnilo 6 kandidátov. Kandidát 1 získal 10 hlasov, kandidát 2 získal 15 hlasov, kandidát 3 získal 5 hlasov, kandidát 4 získal 20 hlasov, kandidát 5 získal 2 hlasy, kandidát 6 získal 8 hlasov. Ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 90 zamestnancov a zamestnanecká rada má mať 3 členov. Kto bol zvolený do zamestnaneckej rady?

V zmysle § 234 ods. 4 ZP členmi zamestnaneckej rady sa stávajú tí kandidáti, ktorí získali najväčší počet hlasov. V tomto prípade pôjde o kandidáta č. 4 – 20 hlasov, č. 2 – 15 hlasov, č. 1 – 10 hlasov.

Príklad č. 2: Na voľbách sa zúčastnilo 6 kandidátov. Kandidát 1 získal 10 hlasov, kandidát 2 získal 15 hlasov, kandidát 3 získal 10 hlasov, kandidát 4 získal 20 hlasov, kandidát 5 získal 2 hlasy, kandidát 6 získal 8 hlasov. Ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 90 zamestnancov a zamestnanecká rada má mať 3 členov. Ako postupovať v prípade, ak majú dvaja kandidáti rovnaký počet hlasov?

V tomto prípade je potrebné postupovať v zmysle § 234 ods. 4 ZP, že ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní ďalšie kolo volieb do troch týždňov. ZP neupravuje situáciu rovnosti hlasov, a preto by sa uvedená situácia mohla posúdiť ako nezvolenie potrebného počtu členov.¹⁹²

Príklad č. 3: Na voľbách sa zúčastnilo 5 kandidátov. Kandidát 1 získal 30 hlasov, kandidát 2 nedostal žiadny hlas, kandidát 3 nedostal žiadny hlas, kandidát 4 získal 35 hlasov, kandidát 5 nedostal žiadny hlas. Ide o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 90 zamestnancov a zamestnanecká rada má mať 3 členov. Vo voľbách teda nebol zvolený potrebný počet členov. Je zamestnávateľ povinný umožniť vykonanie ďalšej voľby? Považujú sa kandidáti zvolení v prvom kole za zvolených alebo len za postupujúcich do druhého kola?

Podľa § 234 ods. 4 ZP, ak nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnávateľ umožní opakovanú voľbu do troch týždňov. Termín ďalšej voľby teda musí byť určený (resp. voľby umožnené) do troch týždňov odo dňa konania prvého kola. Zamestnávateľ má povinnosť umožniť vykonanie ďalšieho kola. Hlavná zodpovednosť za opakovanú voľbu je však na zamestnancoch. Na druhú otázku možno odpovedať, že vzhľadom na ďalšiu vetu: „ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví“ možno vyvodzovať, že kandidáti zvolení v prvej voľbe nemusia postupovať do opakovanej voľ-

192 Napr. podľa Zákonníka práce ČR sa v prípade rovnakého počtu hlasov rozhodne žrebovom.

by a môžu byť považovaní za zvolených. Hoci sa tu používa spojenie „opakovaná voľba“, ide skôr o doplnujúcu voľbu, pretože zaradiť tých istých kandidátov do opakovanej voľby by mohlo viesť k tomu, že ak by zamestnanci hlasovali rovnako, dosiahne sa ten istý výsledok, čo bude mať za následok neustanovenie zamestnaneckej rady, a teda takýto postup sa javí byť zbytočný. V opakovanej voľbe je teda skôr potrebné zvoliť zvýšený počet kandidátov. Túto skutočnosť by však predovšetkým mali riešiť volebné pravidlá, t. j. či sa voľba zopakuje ako celok, alebo sa pristúpi len k voľbe zvýšeného člena alebo členov.

Neustanovenie zamestnaneckej rady

Podľa § 234 ods. 4 ZP, ak ani po vykonaní opakovanej voľby nebude zvolený potrebný počet členov zamestnaneckej rady, zamestnanecká rada sa neustanoví. ZP tu „hovoriť“ o potrebnom počte. Napr. zamestnanecká rada, ktorá zastupuje od 50 do 100 zamestnancov, má mať podľa zákona najmenej 3 členov. Je teda potrebné zvoliť 3 členov. Ak by zamestnávateľ umožnil, aby takáto zamestnanecká rada mohla mať 4 členov a vo voľbách sú zvolení len 3 členovia, možno sa domnievať, že podmienka potrebného počtu v nadväznosti na § 234 ods. 1 písm. a) ZP by bola splnená, pretože zamestnanecká rada má 3 členov (čo zodpovedá dikcii najmenej 3 členov). Možno teda zaujať aj taký výklad, že potrebný počet je potrebný počet podľa zákona.

Príklad č. 4: *1. marca sa neúspešne uskutočnila opakovaná voľba členov do zamestnaneckej rady a zamestnanecká rada sa neustanovila. 1. júna zamestnanci požiadali o nové voľby do zamestnaneckej rady. Je zamestnávateľ povinný im vyhovieť?*

Podľa § 234 ods. 4 ZP platí, že nové voľby do zamestnaneckej rady sa uskutočnia až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby. Ak nebola úspešná ani opakovaná voľba, musí uplynúť 12 mesiacov odo dňa opakovania voľby, aby sa mohli uskutočniť nové voľby. Textácia nie je úplne presná, pretože je uvedené, že „nové voľby sa uskutočnia“. Nové voľby sa neuskutočnia, ak o ne zamestnanci nebudú mať záujem a nepožiadajú o ne, t. j. nejde o automatické uskutočnenie novej voľby zamestnaneckej rady. V princípe takého znenie ZP znamená aj to, že žiadosť o zvolenie zamestnaneckej rady možno podať aj skôr, ale zamestnávateľ je povinný umožniť uskutočnenie nových volieb (uskutočnenie nových volieb = deň volieb) až po uplynutí 12 mesiacov od konania opakovanej voľby. Napriek textácii (ktorá akoby naznačovala, že ide o úplné obmedzenie), ZP nemôže zabrániť konaniu volieb skôr, ak je podaný nový návrh a zamestnávateľ chce umožniť ďalšiu voľbu zamestnaneckej rady.

Zverejňovanie výsledkov volieb a spochybnenie výsledkov volieb, náklady na voľbu do zamestnaneckej rady

ZP neupravuje spôsob, akým sa má vyhlasovať výsledok volieb, akým spôsobom sa majú posudzovať prípadné sťažnosti pri navrhovaní kandidátov, ako aj pri voľbách. Túto otázku teda bude musieť riešiť volebný výbor alebo zamestnanecká rada (organizujúca voľby). Kým právo v ČR upravuje napr. otázku sťažnosti zamestnancov ohľadom volieb

a právo obrátiť sa na súd,¹⁹³ ZP SR nerozvádza otázku spochybnenia výsledkov volieb (napr. ak sa volieb zúčastní ako kandidát blízka osoba). Za najvhodnejší spôsob regulácie volieb možno považovať **vypracovanie volebného poriadku** zamestnávateľom (napr. v súčinnosti so zamestnancami, odborovou organizáciou, resp. zamestnaneckým dôverníkom, zamestnaneckou radou, volebným výborom).

Z volieb je vhodné (zákon to neupravuje) vyhotoviť nejakú formu zápisu/**zápisnice**, ktorú by mali podpísať členovia volebného výboru, čím by sa overil výsledok volieb. Zápisnica by mala obsahovať výsledky volieb (kandidát, počet hlasov, kto bol zvolený), prípadne jej obsahom by mohli byť aj sťažnosti na priebeh volieb. Tu je možné inšpirovať sa volebnými zákonmi (napr. § 16 ods. 1 písm. j) zákona č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kde Štátna komisia vyhotovuje zápisnicu o výsledkoch volieb a podľa písm. k) vydáva kandidátom zvoleným za poslancov Národnej rady Slovenskej republiky ... osvedčenia o zvolení; tu by napríklad volebná komisia mohla po jej spracovaní odovzdať zápisnicu zamestnávateľovi). Výsledky volieb môže (resp. by mal – zákon to priamo neustanovuje) zamestnávateľ **zverejniť** na mieste prístupnom všetkým zamestnancom (ako aj elektronickými prostriedkami). V zmysle § 234 ods. 7 ZP zamestnávateľ je povinný uhradiť náklady na voľby (aj opakované) do zamestnaneckej rady.

2.3.3 Volebné (funkčné) obdobie zamestnaneckej rady, ustanovenie zamestnaneckej rady a fungovanie zamestnaneckej rady

Podľa § 234 ods. 8 ZP je volebné (funkčné) obdobie¹⁹⁴ zamestnaneckej rady **štvorročné**. Z tohto hľadiska môže byť nová zamestnanecká rada zvolená alebo doplnená len za podmienok § 235 ods. 1 a § 236 ods. 1 ZP. Dĺžka funkčného obdobia je stanovená zákonom, t. j. nie je ju možné skrátiť, ani predĺžiť.

Ustanovenie zamestnaneckej rady a fungovanie zamestnaneckej rady

Na základe výsledkov volieb sa jednotliví členovia majú ujať svojej funkcie. ZP neupravuje túto otázku, t. j. zamestnávateľ (resp. spolu so zástupcami zamestnancov/ zamestnancami/volebným výborom) by mal upraviť postup. V súvislosti s voľbou zamestnaneckej rady vznikajú rovnako otázky dotýkajúce sa potvrdenia o zvolení do funkcie člena zamestnaneckej rady najmä s ohľadom na súčinnosť zamestnávateľa. Keďže zamestnanecká rada je orgán zastupujúci zamestnancov a nevymenováva ju zamestnávateľ, je otázkou, či by zamestnávateľ mal zamestnancom vyhotoviť vymenovacie dekréty. Z tohto hľadiska by úlohami mala byť skôr poverená volená komisia, ktorá by po uzatvorení výsledkov volieb mohla zvoleným zástupcom vydať dekrét, ktorým sa ustano-

193 Ide o Díl 7 a § 349 až § 353 zákona č. 292/2013 Sb. ze dne 12. září 2013 o zvláštních řízeních soudních („Řízení ve věcech voleb do rady zaměstnanců, voleb zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a voleb členů zvláštního vyjednávacího výboru evropské družstevní společnosti“).

194 V ustanoveniach o ochrane zástupcov zamestnancov sa používa termín funkčné obdobie (§ 240 ZP) a v ustanoveniach o zamestnaneckej rade termín „volebné obdobie“ (§ 234 ods. 8 ZP).

vujú (vymenujú) do funkcie. Obdobne to robí Štátna komisia vo vzťahu k zvoleným poslancom NR SR (viď. § 16 ods. 1 písm. k) zákona č. 180/2014 Z. z. o podmienkach výkonu volebného práva a o zmene a doplnení niektorých zákonov – „*vydáva kandidátom zvoleným za poslancov Národnej rady Slovenskej republiky a poslancov Európskeho parlamentu osvedčenia o zvolení*“), prípadne by len vyhotovila zápisnicu a oznámila, kto bol zvolený do funkcie člena zamestnaneckej rady (táto skutočnosť by sa potom aj zverejnila na mieste prístupnom zamestnancom). Túto otázku možno upraviť vo vnútornom predpise, resp. dohodnúť so zamestnaneckou radou, zamestnaneckým dôverníkom, resp. volebnou komisiou.

ZP nestanovuje, kedy sa začína volebné obdobie zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka), pričom len stanovuje, že toto obdobie je štvorročné. Možno sa domnievať, že volebné (funkčné) obdobie začína dňom zvolenia zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka). ZP nestanovuje ani to, kto zvolá prvé zasadnutie zamestnaneckej rady. Nevylučuje sa, aby ho zvolal aj zamestnávateľ (samozrejme v primeranej lehote), avšak z praktického hľadiska by sa zvolení členovia na tejto skutočnosti mali dohodnúť (t. j. kedy sa stretnú), alebo by to upravil predpis, ktorým sa spravuje zamestnanecká rada.

ZP neupravuje žiadne otázky súvisiace s konaním zamestnaneckej rady, ani s konaním za zamestnaneckú radu. Z tohto hľadiska by mala mať zamestnanecká rada právo vypracovať si svoj rokovací poriadok, kde by sa stanovilo, akým spôsobom sa budú stretávať, ako budú hlasovať, kto ju bude zastupovať. Malo by sa tak stať na prvom zasadnutí.

Za odborovú organizáciu koná odborový orgán a spravidla ide o predsedu odborového orgánu. ZP nestanovuje, kto koná za zamestnaneckú radu. Z tohto hľadiska, ak za zamestnaneckú radu nekoná jedna osoba (napríklad predseda, ktorého by si zvolili členovia zamestnaneckej rady a poverili ho konaním za zamestnaneckú radu),¹⁹⁵ koná zamestnanecká rada ako celok. Ak sa podľa ZP vyžaduje súhlas zamestnaneckej rady (napr. podľa § 84 ZP – pracovný poriadok), vzniká otázka, ako sa tento súhlas získa. Napríklad zamestnanecká rada má päť členov, z tohto dvaja nesúhlasia s návrhom pracovného poriadku a traja súhlasia s návrhom pracovného poriadku (rozdiel v postojoch môže vyplývať aj z toho, že ide o samostatných kandidátov, ktorých mohli voľiť rozdielne skupiny zamestnancov). Z tohto dôvodu by mali byť nastavené pravidlá, napr. že sa rozhoduje väčšinou a prípadne v niektorých prípadoch 2/3 väčšinou (napríklad zásadnejšie otázky), a pod. A v prípade takéhoto rozhodnutia je výsledok záväzný. Viď napríklad § 229 ods. 8 ZP, kde sa v zamestnaneckej rade hlasuje (nadpolovičnou väčšinou) o účasti zástupcu odborového orgánu na zasadnutí zamestnaneckej rady.

Z tohto dôvodu je potrebné riešiť tieto otázky (ktoré by sa mali upraviť vnútorným predpisom zamestnaneckej rady – napríklad jej stanovami/poriadkom):

- kto koná za zamestnaneckú radu (a ako sa volí), resp. ako koná zamestnanecká rada, kto je napríklad sekretárom, aké sú úlohy ďalších členov;

¹⁹⁵ Tu je otázne, do akej miery by tento postup bol v súlade s postavením zamestnaneckej rady ako určitého súboru členov, ktorí boli individuálne zvolení zamestnancami a ktorá koná ako celok.

- úlohy predsedu (zvolávanie, vedenie schôdze), úlohy sekretára (vyhotovovanie a zasielanie zápisníc);
- ako často sa stretáva zamestnanecká rada (riadne a mimoriadne zasadnutie, interné zasadnutie, zasadnutie so zamestnávateľom) + práva zúčastniť sa zasadnutia má aj odborová organizácia (§ 229 ods. 8 ZP);
- uznesenia zamestnaneckej rady, spôsob hlasovania.

2.3.4 Kompetencie zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) a vzťah k iným zástupcom zamestnancov

Zamestnanecká rada (aj zamestnanecký dôverník) zastupuje všetkých zamestnancov. Podľa § 229 ods. 1 ZP sa s cieľom zabezpečiť spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky **zamestnanci sa zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa**, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov, a to priamo, alebo **prostredníctvom** príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka; **zástupcovia zamestnancov navzájom úzko spolupracujú**.

Podľa § 229 ods. 4 ZP zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom príslušného odborového orgánu, **zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka** utvárania spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

- a) spolurozhodovaním;
- b) prerokovaním;
- c) právom na informácie;
- d) kontrolnou činnosťou.

ZP (§ 229 ods. 6) ustanovuje, že **právo na kolektívne vyjednávanie** (t. j. aj právo uzatvoriť kolektívnu zmluvu) **patrí výlučne príslušnému odborovému orgánu** (viď ZoKV), nepatrí ani zamestnaneckej rade ani zamestnaneckému dôverníkovi (a vzhľadom na absenciu spôsobilosti na právne úkony by ju ani nemohli uzatvoriť). § 229 ods. 5 ZP predpokladá, že zamestnanci sú oprávnení prostredníctvom zástupcov zamestnancov uplatňovať svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov alebo obdobných pracovných vzťahov, ak zákon neustanoví inak.

§ 229 ods. 1 ZP stanovuje povinnosť zástupcov zamestnancov (napr. zamestnaneckej rady a odborovej organizácie) **úzko spolupracovať**.

Ak na pracovisku pôsobí len zamestnanecká rada (resp. len zamestnanecký dôverník), patrí jej právo na:

- a) spolurozhodovanie;
- b) prerokovanie (napr. § 237 ZP);
- c) právo na informácie (napr. § 238 ZP);
- d) kontrolnú činnosť (napr. § 239 ZP).

Právo na prerokovanie a právo na spolurozhodovanie, ak na pracovisku pôsobí zamestnanecká rada (zamestnanecký dôverník) a odborová organizácia

Kritériá stanovuje § 229 ods. 7 ZP. § 229 ods. 7 ZP vyjadruje vzťah medzi odborovou organizáciou a zamestnaneckou radou a zamestnaneckým dôverníkom (viď aj § 233 ods. 4 ZP). Od 1. 9. 2011 novelou č. 257/2011 Z. z. došlo k zmene vo vzťahoch medzi zástupcami zamestnancov pôsobiacimi na pracovisku a ďalšia zmena bola vykonaná novelou č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. 1. 2013. Od 1. 1. 2013 je rozdelenie práv a právomocí v prípade, ak súčasne u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia a zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník podľa § 229 ods. 7 ZP nasledovné:

a) odborovej organizácii patrí:

- právo na kolektívne vyjednávanie;
- právo na spolurozhodovanie;
- právo na kontrolnú činnosť;
- právo na informácie.

b) zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí:

- právo na prerokovanie,
- právo na informácie.

Uvedené platí, ak tento zákon neustanovuje inak (napr. inak môže byť ustanovené, ak by podľa § 229 ods. 7 ZP mala konať odborová organizácia – právo na spolurozhodovanie, ale ide napr. o skončenie pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady - § 240 ods. 8 ZP, vtedy dáva súhlas zamestnanecká rada a nie odborová organizácia). Zároveň platí aj § 233 ods. 4 ZP, že zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva. V princípe ide len o situáciu skončenia pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady a so zamestnaneckým dôverníkom. Ak by túto skutočnosť upravovala kolektívna zmluva, právo spolurozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu má príslušná odborová organizácia. V § 229 ods. 8 ZP sa uvádza, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, na zasadnutiach zamestnaneckej rady sa môže zúčastniť zástupca odborového orgánu, ak s tým súhlasí nadpolovičná väčšina členov zamestnaneckej rady.

V § 233a ZP sa od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2012 upravovala osobitná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou/zamestnaneckým dôverníkom, kde sa mohli upraviť pracovné podmienky, mzdové podmienky, podmienky zamestnávania v rozsahu, v akom je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve. Uvedená možnosť bola zrušená od 1. 1. 2013 s argumentom o chýbajúcej spôsobilosti zamestnaneckej rady na právne úkony.¹⁹⁶ Zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník však môže naďalej uzatvárať „dohody“ (spolurozhodovať) podľa jednotlivých ustanovení ZP.

¹⁹⁶ Ohľadom právneho statusu zamestnaneckej rady pozri vyššie.

2.3.5 Zánik zamestnaneckej rady a skončenie funkcie zamestnaneckého dôverníka

Zamestnanecká rada zaniká uplynutím volebného (funkčného) obdobia, t. j. uplynutím štvorročného obdobia (počítaného odo dňa vzniku). Okrem toho ZP v § 235 ods. 1 upravuje aj niektoré ďalšie spôsoby zániku zamestnaneckej rady. Zamestnanecká rada má právo odstúpiť. ZP priamo neustanovuje, či napr. v prípade, ak má zamestnanecká rada 10 členov a ak má ísť o odstúpenie zamestnaneckej rady, musia odstúpiť všetci jej členovia. Z ustanovení ZP však možno odvodiť, že v prípade, ak neodstúpi zamestnanecká rada ako celok (všetci jej členovia), pôjde o individuálne vzdanie sa členstva v zamestnaneckej rade. Podmienkou pre odstúpenie zamestnaneckej rady je to, že odstúpenie musí byť prijaté na zhromaždení zamestnancov. Spôsob prijatia odstúpenia a ani pravidlá, koľko zamestnancov (zo všetkých alebo z prítomných) má odstúpenie prijať, ZP neustanovuje. V princípe by zhromaždenie malo byť dostatočne reprezentatívne (z hľadiska počtu), aby mohlo prijať odstúpenie zamestnaneckej rady. Takéto ustanovenie je však skôr komplikáciou, pretože ak členovia zamestnaneckej rady, ako celok, už nechcú vykonávať svoju funkciu, nemožno ich nútiť byť v tejto funkcii proti ich vôli (viď aj iné funkcie), a to len preto, že sa nezišlo zhromaždenie zamestnancov. Na individuálne vzdanie sa členstva sa nevyžaduje prijatie odstúpenia zhromaždením zamestnancov.

Zamestnávateľ nemá právo odvolať zamestnaneckú radu (zamestnaneckého dôverníka). Zamestnanecká rada zaniká, ak je odvolaná nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastnilo najmenej 30 % všetkých zamestnancov (rovnako to platí o odvolaní zamestnaneckého dôverníka).

Zamestnávateľ nemôže zamestnaneckú radu zrušiť ani v prípade, ak počet zamestnancov zamestnávateľa poklesne pod 50, v tomto prípade zamestnanecká rada zaniká zo zákona. Z § 235 ods. 1 písm. d) ZP teda vyplýva, že zamestnanecká rada zaniká poklesom počtu zamestnancov na menej ako 50. Zákon je v tomto prípade nedokonalý, pretože ak počet zamestnancov zamestnávateľa osciluje okolo tejto hranice, zamestnanecká rada by vznikala a zanikala. Tento zánik nemá za následok ustanovenie zamestnaneckého dôverníka. V prípade zamestnaneckého dôverníka by malo dôjsť k zániku jeho funkcie v prípade poklesu počtu zamestnancov pod troch zamestnancov. Pri úvahách o zániku zamestnaneckej rady zo zákona z dôvodu poklesu počtu členov vyvstáva aj úvaha o obnovení zamestnaneckej rady pri raste počtu zamestnancov nad 49. ZP nepočíta s obnovením zamestnaneckej rady, ktorá zanikla na základe poklesu zamestnancov pod 50, aj keď počet zamestnancov neskôr stúpne nad 50.

Skončenie vykonávania funkcie člena zamestnaneckej rady, ak zaniká zamestnanecká rada

Ak zaniká zamestnanecká rada podľa § 235 ods. 1 ZP, vzniká aj otázka ohľadom určenia okamihu, kedy prestáva člen zamestnaneckej rady vykonávať svoju funkciu. Od 1. 9. 2011 bolo zrušené ustanovenie § 235 ods. 2 ZP, podľa ktorého platilo, že pri zániku

zamestnaneckej rady podľa odseku 1 písm. a) až c) (tzn. okrem poklesu počtu zamestnancov pod 50) člen zamestnaneckej rady vykonáva svoju funkciu až do zvolenia novej zamestnaneckej rady. Ustanovenie sa zrušilo preto, že v praxi mohol nastať aj prípad, že nemusela byť ustanovená žiadna nová zamestnanecká rada, a teda funkciu by vykonávala bez obmedzenia (resp. do skončenia funkčného obdobia). To znamená, že funkcia člena zamestnaneckej rady zaniká v okamihu zániku zamestnaneckej rady. Musíme si totiž uvedomiť aj rozdiel medzi § 235 ods. 1 a § 236 ods. 1 ZP, ktorý spočíva v tom, že podľa § 235 ods. 1 ZP zaniká zamestnanecká rada ako celok a podľa § 236 ods. 1 ZP zaniká len členstvo v zamestnaneckej rade konkrétnemu členovi. Podľa § 236 ods. 2 ZP zaniká funkcia zamestnaneckého dôverníka.

Zánik členstva v zamestnaneckej rade, odvolanie člena zamestnaneckej rady a zánik funkcie zamestnaneckého dôverníka

Podľa § 236 ods. 1 ZP členstvo v zamestnaneckej rade zaniká:

a) skončením pracovného pomeru so zamestnávateľom

Spôsoby skončenia pracovného pomeru upravuje § 59 ZP, a teda funkcia člena zamestnaneckej rady (a aj zamestnaneckého dôverníka) v tomto prípade zanikne v posledný deň trvania pracovného pomeru. Ustanovenie § 236 ods. 1 písm. a) a § 236 ods. 2 písm. a) ZP zároveň ako keby naznačovalo, že členom zamestnaneckej rady (a zamestnaneckým dôverníkom) nemôže byť zamestnanec vykonávajúci prácu na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa § 223 ZP a nasl. Ak by sa pripustila možnosť zvoliť aj zamestnanca, ktorý vykonáva prácu na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, členstvo v zamestnaneckej rade (funkcia zamestnaneckého dôverníka) by zaniklo aj skončením pracovnoprávneho vzťahu založeného jednou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (v tomto kontexte by nezostávalo nič iné len použitie analógie legis).

b) vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade a zánikom funkcie zamestnaneckého dôverníka

Podľa § 236 ods. 1 písm. b) ZP členstvo v zamestnaneckej rade zaniká vzdaním sa členstva v zamestnaneckej rade a podľa § 236 ods. 2 písm. b) ZP funkcia zamestnaneckého dôverníka zaniká vzdaním sa funkcie. Zákonník práce v § 236 neupravuje, kedy je vzdanie sa členstva v zamestnaneckej rade účinné, t. j. či voči zamestnávateľovi, zamestnaneckej rade alebo zamestnancom. Účinky spravidla nastávajú oznámením tejto skutočnosti zamestnaneckej rade. V pracovnoprávnej teórii¹⁹⁷ sa však rieši otázka, či takýmto adresátom naozaj môže byť zamestnanecká rada a uvádza sa, že vzdanie sa funkcie by malo smerovať voči subjektu, ktorý ho ustanovil do funkcie člena zamestnaneckej rady, t. j. voči zhromaždeniu zamestnancov, ktorých členovia zamestnaneckej rady reprezentujú (v porovnaní s § 235 ods. 1 písm. b) ZP však podmienka prijatia zhromaždením zamestnan-

197 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha: C.H. Beck, 2012. s. 939.

cov nie je potrebná a zároveň ani nemožno člena zamestnaneckej rady proti jeho vôli nechať vo funkcii).

- c) **odvolaním z funkcie člena zamestnaneckej rady** nadpolovičnou väčšinou zamestnancov prítomných na hlasovaní, ak sa hlasovania zúčastní najmenej 30 % všetkých zamestnancov (to isté platí aj o zamestnaneckom dôverníkovi).

Volba nového člena zamestnaneckej rady (doplnenie člena zamestnaneckej rady)

Ak odstúpi člen zamestnaneckej rady, alebo jeho členstvo zaniká z iných dôvodov, a teda nie je obsadené miesto člena zamestnaneckej rady, vyvstáva otázka, či sa musia uskutočniť voľby nového člena. Uvedené má dopad v kontexte odpovede na otázku, či môže byť funkčná aj zamestnanecká rada s neúplným počtom členov a osobitne s počtom členov pod limit stanovený zákonom. V princípe ZP stanovuje minimálny počet členov zamestnaneckej rady. Zákoník práce popisajú situáciu priamo neupravuje, napr. flexibilnejším postupom (na miesto by nastúpil ďalší kandidát s najvyšším počtom hlasov) ani rigidnejšie (nová doplňovacia voľba členov). V princípe by sa tento postup mohol dohodnúť, pretože v situácii neexistencie relevantnej úpravy sa ani jeden z postupov nejaví ako v rozpore so zákonom. Ak by tam už nebol žiadny ďalší kandidát, až vtedy by bolo nevyhnutné uskutočniť doplňujúce voľby. Pre doplňujúce voľby by sa analogicky mali použiť ustanovenia o voľbe členov.

V tejto súvislosti vyvstáva aj právna otázka, napr. ak ZP stanovuje minimálny počet členov zamestnaneckej rady - troch a dvaja z jej členov odstúpili a zamestnanecká rada je ako taká znefunkčnená, ako nahliadať na túto situáciu v kontexte napr. realizácie povinnosti prerokovať a spoločne rozhodovať. V tejto súvislosti do úvahy pripadajú dve možnosti: zamestnávateľ musí počkať do doplnenia členov zamestnaneckej rady a rokovať až s funkčnou zamestnaneckou radou, alebo nahliadať na túto situáciu ako prípad, keď na pracovisku nie je zástupca zamestnancov. V tejto situácii je potrebné argumentovať opatrne, ale možno sa domnievať, že ak zamestnanecká rada nedisponuje potrebným počtom členov a nie je z tohto dôvodu „uznášaniaschopná“, je potrebné na situáciu nahliadať ako na dočasnú neexistenciu zamestnaneckej rady na pracovisku. V tomto kontexte sa model automatického náhradníka zdá byť lepším riešením než doplňujúce voľby.

V prípade doplnenia počtu členov zamestnaneckej rady je potrebné riešiť aj otázku funkčného obdobia tohto člena. Možno argumentovať, že jeho funkčné obdobie bude naviazané na funkčné obdobie zamestnaneckej rady (t. j. ak aj nastúpi, napr. po dvoch rokoch od ustanovenia zamestnaneckej rady, jeho funkčné obdobie bude len dva roky). V prípade zániku funkcie zamestnaneckého dôverníka by sa jeho voľba považovala za novú voľbu a nové funkčné obdobie.

2.3.6 Uvoľňovanie členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

Dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie zástupcu zamestnancov v zamestnaneckej rade (a zamestnaneckého dôverníka)

Podľa § 136 ods. 3 ZP zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.¹⁹⁸ Z uvedeného vyplýva povinnosť zamestnávateľa uvoľniť takéhoto zamestnanca. Ak nie je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na činnosť člena zamestnaneckej rady, je možné uvažovať o otázke pracovného voľna. Ustanovenie § 240 ods. 1 ZP stanovuje, že **ako výkon práce so mzdou sa má považovať činnosť** zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa. Pojem „činnosť, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa“, ZP nevymedzuje. Ide napríklad o tie činnosti, kde sa zákonom vyžaduje súčinnosť so zamestnávateľom (napríklad musí rokovať o pracovnom poriadku, pracovnom čase). V § 240 ods. 2 ZP sa uvádza, že zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov (t. j. zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka) alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje zamestnanecká rada a zamestnávateľ, pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.¹⁹⁹

Pravidlá poskytovania rozsahu pracovného voľna na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka stanovuje § 240 ods. 3 ZP.

1) Dohoda o pracovnom voľne: Primárne má prednosť dohoda zamestnávateľa a zamestnaneckej rady/zamestnaneckého dôverníka. Zamestnávateľ poskytne členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.

2) Dohoda sa nedosiahla: Druhá veta § 240 ods. 3 ZP stanovuje kritérium výpočtu pracovného voľna v prípade nedosiahnutia dohody. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, je potrebné voľno rozdeliť. ZP tu ustanovuje, že ak u zamestnávateľa pôsobí viacero

198 Zamestnanecký dôverník tu priamo uvedený nie je, ale je možné sa odvolať na druhú vetu § 233 ods. 3 ZP, t. j. práva a povinnosti zamestnaneckého dôverníka sú rovnaké ako práva a povinnosti zamestnaneckej rady.

199 K dôležitým prevádzkovým dôvodom možno pozrieť judikatúru Najvyššieho súdu ČR k tzv. vážnym prevádzkovým dôvodom (21 Cdo 612/2006, 21 Cdo 1561/2003).

zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno (tento rozhodca nie je rozhodcom podľa ZoKV). Pokiaľ ide o vnútorné rozdelenie pracovného voľna u zamestnaneckej rady, Zákonník práce ustanovuje, že o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie zamestnanecká rada písomne oznámi zamestnávateľovi. ZP ustanovuje aj peňažnú náhradu za nevyčerpané pracovné voľno. V dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno. V zmysle § 240 ods. 4 ZP zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly.

Materiálne vybavenie členov zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka)

Povinnosť zamestnávateľa je obsahom § 240 ods. 4 ZP. Ustanovenie § 240 ods. 4 ZP je veľmi všeobecné. Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením. Poskytovanie miestností je teda podmienené prevádzkovými možnosťami zamestnávateľa. Ak by zamestnávateľ odmietnutie žiadosti o poskytnutie miestnosti podmienil prevádzkovými možnosťami, musel by túto skutočnosť preukázať. Rozsah plnenia zamestnávateľom je podmienený tým, že sa miestnosti poskytujú v primeranom rozsahu, ide o miestnosti s nevyhnutným vybavením. Primeranosť sa posudzuje vždy v konkrétnom prípade. ZP neuvádza, či takúto miestnosť má zamestnávateľ zamestnaneckej rade poskytnúť na trvalé užívanie alebo len vtedy, ak ju zamestnanecká rada potrebuje na činnosť (napr. na svoje zasadnutie). Zamestnávateľ musí uhrádzať náklady spojené s údržbou a technickou prevádzkou miestností, ktoré poskytol.

Ochrana členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

Členom zamestnaneckej rady a zamestnaneckému dôverníkovi patrí zvýšená ochrana. V zmysle § 240 ods. 7 ZP zástupcovia zamestnancov (členovia zamestnaneckej rady a zamestnanecký dôverník) nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní, ani inak postihovaní (napr. poskytnutie nižšej odmeny, horšie vybavenie pracoviska výpočtovou technikou a pod.).

Podľa § 240 ods. 8 ZP „*zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.*“ **Opatrenie motivované postavením** je napr. skončenie pracovného

pomeru len z dôvodu, že konkrétna osoba je členom zamestnaneckej rady a z tohto hľadiska mu sťažuje autonómne konanie tam, kde sa vyžaduje prerokovanie alebo súhlas zástupcov zamestnancov. **Opatrenie motivované činnosťou** je napr. skončenie pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady len preto, že odmietol dať súhlas v nejakej otázke, kde sa súhlas zástupcov zamestnancov vyžaduje, alebo že chránil záujmy zamestnancov. Postihuje sa tu teda za činnosť, za svoje konkrétne konanie. Ochrana sa týka nielen času trvania ich funkčného obdobia, ale aj obdobia šiestich mesiacov po jeho skončení. Možno sa však domnievať, že to, že bol niekto v minulosti členom zamestnaneckej rady (resp. zamestnaneckým dôverníkom), nie je dôvodom na postih aj po skončení tohto obdobia šiestich mesiacov.

Skončenie pracovného pomeru s členom zamestnaneckej rady a zamestnaneckým dôverníkom

V princípe zamestnávateľ s takýmto zamestnancom skončiť pracovný pomer môže, ale má získať súhlas s jeho prepustením. Pravidlá upravuje § 240 ods. 9 ZP, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať „... členovi zamestnaneckej rady ...“ výpoveď, alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov (t. j. zamestnaneckej rady).²⁰⁰ Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

Zákonodarca tu nestanovuje povinnosť zástupcov zamestnancov vyjadriť sa. Stanovuje len lehotu na vyjadrenie 15 dní. V prípade udelenia súhlasu podľa § 240 ods. 9 ZP zákonodarca uvádza, že zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia, t. j. aj keď by za istých okolností mohol byť výpovedný dôvod uplatnený neskôr, uvedený súhlas zanikol včasným neuplatnením výpovede a zamestnávateľ by musel po uplynutí dvoch mesiacov požiadať o nový súhlas. Lehota bude v tomto prípade viazaná na okamih, keď sa dostane do sféry dispozície zamestnávateľa, t. j. doručením. V prípade zmeny výpovedného dôvodu, resp. takého zásahu do odôvodnenia výpovede, že by išlo o novú výpoveď, by ju musel zamestnávateľ opätovne vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (a žiadať o nový súhlas). V princípe, ak zamestnávateľ súhlas nezíska a skončí pracovný pomer výpoveďou, naďalej platí, že zástupca zamestnancov sa musí svojich práv domáhať podľa § 77 ZP v **spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru**, čo vyplýva aj z § 240 ods. 10 ZP. Ak ide o (ne) platnosť skončenia pracovného pomeru, túto v princípe môže skonštatovať len súd, pričom v § 240 ods. 10 ZP je len návod, že situáciu, ak nebol daný súhlas, má súd posúdiť ako neplatné skončenie pracovného pomeru s výnimkou, kedy sa z dôvodu, že ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia by boli splnené (napr. preukázanie závažného porušenia pracovnej disciplíny, neuspokojivé plnenie pracovných úloh), nie

²⁰⁰ V prípade zamestnaneckého dôverníka je to súhlas tejto osoby, čo len podporuje argumentáciu ďalej v texte.

je spravodlivé, aby napriek nedaniu súhlasu, bol zamestnávateľ nútený naďalej zotrvať v zmluvnom vzťahu s týmto zamestnancom.²⁰¹

Mlčanlivosť členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka

Otázku mlčanlivosti upravuje § 240 ods. 6 ZP. Zástupcovia zamestnancov (a teda členovia zamestnaneckej rady a zamestnanecký dôverník) sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné. Z tohto hľadiska je potrebné uviesť, že musí ísť o informáciu, ktorú sa tieto osoby dozvedeli pri výkone svojej funkcie zástupcu zamestnanca. Ak by sa túto skutočnosť dozvedeli ako zamestnanci, stále platí § 81 písm. e) ZP, že zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Druhou podmienkou je, že musí ísť o informáciu, ktorá bola označená ako dôverná. Takéto označenie by mala získať už pri jej poskytovaní. Ak by informácia nebola označená ako dôverná, nevzťahuje sa na ňu povinnosť mlčanlivosti podľa § 240 ods. 6 ZP. Stále tu však platí § 81 písm. e) ZP, že zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Poskytnutie informácie, ktorá nie je označená ako dôverná, inej osobe, by teda mohlo byť označené ako porušenie základnej povinnosti zamestnanca, ak by tu bol rozpor s povinnosťou nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa podľa § 81 písm. e) ZP. Zamestnávateľ môže zástupcu zamestnancov zbaviť povinnosti zachovávať mlčanlivosť. Ak sa zástupca zamestnancov oboznamuje s takými skutočnosťami, ako sú osobné údaje a mzda zamestnanca, povinnosť zachovávať mlčanlivosť nemožno limitovať len jedným rokom po skončení funkčného obdobia. Povinnosť mlčanlivosti trvá dovtedy, dokiaľ je potrebné chrániť získanú informáciu.²⁰²

V zmysle § 240 ods. 6 ZP sa povinnosť mlčanlivosti člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka zachováva:

- 1) počas trvania funkčného obdobia;
- 2) po skončení funkčného obdobia počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, pričom nie je rozhodné, či pracovný pomer (pracovnoprávny vzťah) trvá alebo nie. Uvedené platí, ak osobitný predpis nestanovuje inak (napr. dlhšiu lehotu).

V prípade zamestnanca po období jedného roka môže povinnosť mlčanlivosti vyplývať aj zo všeobecnej povinnosti každého zamestnanca podľa § 81 písm. e) ZP, t. j. že zamestnanec nesmie konať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa. Okrem ZP sa napr. obchodné tajomstvo a iné tajomstvá chránia osobitnými predpismi, ako je Obchodný zákonník. Zneužívanie informácií, ktoré zástupca zamestnancov takto zís-

²⁰¹ Podľa § 240 ods. 10 ZP ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa odseku 9, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

²⁰² Obdobne to platí napr. o obchodnom tajomstve, priemyselnom tajomstve, a pod.

kal, môže mať aj trestnoprávny rozmer. Odborníci plniaci úlohy pre zástupcov zamestnancov napr. v oblasti BOZP (a teda aj pre zamestnaneckú radu a pre zamestnaneckého dôverníka) sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.

2.4 Zastupovanie zamestnancov v obchodných spoločnostiach

2.4.1 Voľba zástupcov zamestnancov do dozornej rady

Účasť zástupcov zamestnancov v dozorných radách akciových spoločností, resp. spoločností s ručením obmedzeným má nesporný význam z hľadiska participácie samotných zamestnancov na riadení podniku. Zamestnanci môžu prostredníctvom svojho zástupcu vykonávať dohľad nad rôznymi operáciami finančného i organizačného charakteru u zamestnávateľa, napr. formou kontroly ročných účtovných závierok a aj obchodných výsledkov, čo má sekundárne vplyv na informovanosť zástupcov zamestnancov (odborov) pri príprave návrhu kolektívnej zmluvy v častiach, ktoré majú finančný dopad na rozpočet zamestnávateľa.

V zmysle § 200 ods. 1 Obchodného zákonníka musí mať dozorná rada najmenej troch členov, pričom určenie počtu členov dozornej rady je obligatórnou súčasťou stanov, t. j. počet členov môže byť aj vyšší ako traja. Platí, že dve tretiny členov dozornej rady volí a odvoláva valné zhromaždenie a jednu tretinu zamestnanci spoločnosti, iba za predpokladu, ak má spoločnosť viac ako 50 zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere v čase voľby²⁰³.

Členovia dozornej rady sa volia na dobu určenú stanovami, ktorá však nemôže byť dlhšia ako päť rokov, čo platí aj v prípade člena dozornej rady voleného zamestnancami. Nie je však vylúčené, aby bol ten istý člen dozornej rady zvolený opakovane. Obchodný zákonník nerieši, či členom dozornej rady voleným zamestnancami musí byť výlučne osoba v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi. Predpokladáme, že uvedené môžu (majú) riešiť stanovy. Máme preto za to, že členom dozornej rady voleným zamestnancami môže byť akákoľvek fyzická osoba, aj keď nie je v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi, do ktorého dozornej rady kandiduje, resp. je členom. V každom prípade musí byť splnená podmienka, že člen dozornej rady zvolený zamestnancami nesmie byť zároveň členom predstavenstva, prokuristom alebo osobou oprávnenou podľa zápisu v obchodnom registri konať v mene spoločnosti.

Dôležitejším predpokladom platnosti volieb je ich tajnosť, čo v praxi znamená, že zamestnávateľ má vytvoriť podmienky na voľby takým spôsobom, aby mali zamestnanci dostatočný časový úsek na individuálne označenie volebného lístku a jeho vloženie

203 Zákonník práce pojem „hlavný pracovný pomer“ nepozná, ale je zjavné, že zákonodarcu mal na mysli všetkých zamestnancov zamestnaných u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy v čase hlasovania (voľby), zamestnancov na kratší pracovný pomer, či určitú dobu nevynímajúc. S určitosťou môžeme tvrdiť, že do uvedeného počtu sa nebudú zahŕňať zamestnanci pracujúci u zamestnávateľa na základe dohôd mimo pracovného pomeru a dočasne pridelení zamestnanci, tzv. agentúrni.

ho do urny (volebnej schránky). Voľby členov dozornej rady volených oprávnenými voličmi organizuje predstavenstvo v spolupráci s odborovou organizáciou tak, aby sa voľby mohol zúčastniť čo najvyšší počet oprávnených voličov alebo ich splnomocnených zástupcov. Táto dikcia evokuje domnienku, že zamestnávateľ má pri organizovaní volieb vziať do úvahy nielen prevádzkové osobitosti a možnosti spoločnosti (napr. trojzmenne, či nepretržité prevádzky), ale aj dni nepretržitého odpočinku v týždni, či iné voľná v podobe štátnych sviatkov. Voľby by preto nemali byť plánované na dni, kedy má prevažná väčšina zamestnancov voľno, alebo napr. štátne sviatky. Ak v spoločnosti nie je založená odborová organizácia, organizuje voľby členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti predstavenstvo v spolupráci s oprávnenými voličmi alebo ich splnomocnenými zástupcami. Obchodný zákonník nerieši prípady postupu pri voľbe člena dozornej rady za zamestnancov, ak na pracovisku pôsobí viacero odborových organizácií. V takomto prípade je pravdepodobne vhodné použiť analógiu § 232 ZP a zamestnávateľ má na voľbe člena dozornej rady kooperovať so všetkými existujúcimi odborovými organizáciami, ktoré u neho na pracovisku vyvíjajú svoju činnosť. V prípade, ak nedôjde k zhode medzi odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa, má povinnosť kooperovať len s tou, ktorá má najväčší počet členov. Návrh na voľbu alebo odvolanie členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti je oprávnená podať predstavenstvu odborová organizácia alebo spoločne aspoň 10 % oprávnených voličov. V prípade, ak predstavenstvo nezorganizuje voľbu alebo odvolanie do 60 dní od doručenia takéhoto návrhu, sú odborová organizácia alebo splnomocnení zástupcovia oprávnených voličov oprávnení zorganizovať voľbu sami.

Voľba a odvolanie členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti sa realizuje na základe volebného poriadku, ktorý má v zmysle dikcie zákona pripraviť a schváliť odborová organizácia. Ak v spoločnosti nie je zriadená odborová organizácia, pripravuje a schvaľuje volebný poriadok predstavenstvo v spolupráci s oprávnenými voličmi. Volebný poriadok obsahuje predovšetkým informácie o spôsobe kreovania volebnej komisie, prípravy, priebehu a vyhodnocovania priebehu volieb, kandidátoch, možnosti kandidovať a v neposlednom rade aj zániku členstva v dozornej rade.

Na platnosť voľby alebo odvolania členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti sa vyžaduje, aby hlasovanie oprávnených voličov alebo ich splnomocnených zástupcov bolo tajné a aby sa volieb zúčastnila aspoň polovica oprávnených voličov, alebo ich splnomocnení zástupcovia disponujúci aspoň polovicou hlasov oprávnených voličov. Členmi dozornej rady sa stávajú kandidáti, ktorí v poradí získali najväčší počet hlasov prítomných oprávnených voličov alebo ich splnomocnených zástupcov, ak volebný poriadok neustanovuje inak ²⁰⁴. V minulosti, pred novelou Obchodného

204 Príklad: V spoločnosti pracuje 1200 zamestnancov v hlavnom pracovnom pomere a na člena kandidujú 3 kandidáti, pričom sa volí jeden člen dozornej rady za zamestnancov. Voľby člena dozornej rady voleného zamestnancami sú platné v prípade, ak sa volieb zúčastní 601 zamestnancov. Kandidát č. 1 získal 213 hlasov, kandidát č. 2 získal 199 hlasov a kandidát č. 3 získal 156 hlasov. Členom dozornej rady zvoleného zamestnancami sa stal kandidát č. 1 nakoľko získal väčšinu hlasov voličov zúčastnených na voľbe.

zákonníka z roku 2013, vznikal častý aplikačný a výkladový problém z dôvodu nejednoznačnosti dikcie § 200 odseku 5, kde zamestnávateľa požadovali, aby okrem účasti najmenej 50 % oprávnených voličov, dostal víťazný kandidát 50 % hlasov zo všetkých oprávnených voličov, nielen voličov zúčastnených na voľbe. Uvedený výklad spôsoboval značné problémy, keďže získanie kvóra pozostávajúceho z 50 % všetkých oprávnených voličov bolo nereálne. Môžeme pripustiť, že takýto výklad mohol byť v niektorých prípadoch účelový a mal spôsobiť sťaženie voľby člena dozornej rady za zamestnancov.

Obchodný zákonník umožňuje voľbu členov dozornej rady za zamestnancov aj prostredníctvom splnomocnených zástupcov oprávnených voličov. Voľba sa realizuje tak, že títo volia členov dozornej rady určitým počtom hlasov z celkového počtu svojich hlasov, ktorými hlasujú za jednotlivých kandidátov, pričom môžu hlasovať najviac za taký počet kandidátov, koľko členov dozornej rady má byť zvolených zamestnancami spoločnosti. Keďže požiadavkou platnosti volieb je účasť nadpolovičnej väčšiny všetkých zamestnancov spoločnosti pri priamej voľbe, máme za to, že každý zo zástupcov bude mať toľko hlasov, koľko oprávnených voličov zastupuje, a preto tento splnomocnený zástupca by mal byť aj viazaný pokynmi voličov. Z uvedeného dôvodu je preto potrebné odmietnuť postup, aby zástupca hlasoval za určitého kandidáta na člena dozornej rady časťou hlasov voličov a časťou svojich hlasov za iného kandidáta. Len v prípade, ak by zástupca nedostal žiadne pokyny na hlasovanie od osôb, ktoré zastupuje, uplatní hlasovacie práva samostatne, berúc však do úvahy záujem osôb, ktoré zastupuje. Pri voľbe splnomocnených zástupcov oprávnených voličov sa postupuje obdobne.

2.5 Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavuje v zmysle § 11 ZP jednu z foriem zastúpenia zamestnancov pri práci, obdobne ako odborová organizácia, alebo zamestnanecká rada.²⁰⁵ Navzdory tejto skutočnosti právny poriadok nevymedzuje jeho legálnu definíciu, prípadne bližšie nešpecifikuje jeho kompetencie, a to ani v osobitnom zákone pre oblasť BOZP. Z pohľadu čistoty a prehľadnosti pracovného práva by stálo za zváženie, či neobsiahnuť definíciu zástupcu zamestnancov pre BOZP práve v ustanoveniach ZP, čo by bolo s poukazom na ustanovenia o úprave vzniku a kreovania odborovej organizácie a zamestnaneckej rady vhodné. Zákon o BOZP poskytuje síce vymedzenie zástupcu zamestnancov pre BOZP, to však len pre účely zákona o BOZP, pričom ZP vníma, s poukazom na jeho ustanovenia § 149 ZP a § 239 ZP, pojem BOZP v širšom rozsahu aj s poukazom na pravidelný obsah kolektívnych zmlúv a kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré zavádzajú pre zamestnávateľov nové formy opatrení pre zlepšovanie pracovných podmienok zamestnancov v oblasti ochrany života a zdravia a následne predpokladajú aj kontrolu ich výkonu odlišným, špecifickým spôsobom (inou osobou), hoci sú aj takéto ustanovenia vnímané ako súčasť BOZP. Máme preto za to, že sa do budúcnosti vyžaduje širšie zadefinovanie, resp. vôbec

205 BARANCOVÁ, H. Zákoník práce. Komentár. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 485.

obsiahnutie vymedzenia kreovania zástupcu BOZP vo všeobecnom pracovnoprávnom predpise, ako akési analogické používanie definície z osobitného právneho predpisu aj na iné oblasti, ktoré zákon o BOZP priamo neuvádza.

Kreovanie

Na rozdiel od ostatných foriem zastúpenia zamestnancov, ktorí vykonávajú svoju činnosť v oblasti ochrany zdravia a života pri práci, je spôsob konštituovania zástupcu zamestnancov pre BOZP obsiahnutý výlučne v ustanovení § 19 ods. 1 zákona o BOZP. Vo vzťahu k výkladu tohto ustanovenia sa v praxi objavujú v podstate dva základné rámcové problémy spočívajúce v možnosti zamestnávateľa participovať na výbere konkrétnej osoby do pozície zástupcu zamestnancov pre BOZP a súčasne otázka spôsobu určenia takejto osoby v prípade plurality ostatných foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku (t. j. kombinácia zamestnanecká rada a odborová organizácia, resp. niekoľko odborových organizácií). Vychádzajúc z dikcie ustanovenia § 19 ods. 1 zákona o BOZP máme za to, že zamestnávateľovi sa ukladá obligatónym spôsobom povinnosť vymenovať do pozície zástupcu zamestnancov pre BOZP navrhnutú osobu, ktorá vzišla buď z návrhu odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady, resp. voľby zamestnancov.²⁰⁶ Zamestnávateľovi nevzniká formálna možnosť zasiahnuť do výberu konkrétnej osoby, ktorá bude navrhnutá zo strany príslušného zástupcu zamestnancov a jej výber môže ovplyvniť maximálne nepriamo prostredníctvom sociálneho dialógu s ostatnými formami zastúpenia zamestnancov na pracovisku, resp. so zamestnancami pri jeho voľbe. Obligatórna povinnosť zamestnávateľa vymenovať zástupcu zamestnancov na návrh v zmysle § 19 ods. 1 zákona o BOZP súčasne znamená, že nemôže takýto návrh odmietnuť a požadovať určenie inej osoby, ako bola navrhnutá a ktorá mu nemusí z rôznych subjektívnych, alebo objektívnych okolností vyhovovať. Ako *pars potentior* v tomto prípade vystupuje odborová organizácia alebo zamestnanecká rada, resp. zamestnanci.

V súvislosti s kreovaním zástupcu zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci však vzniká v praxi zásadnejšia otázka, ktorá je bezprostredne viazaná na existenciu plurality foriem zastúpenia zamestnancov pôsobiach u zamestnávateľa. Zákon o BOZP totiž nepočíta so situáciou, keď u zamestnávateľa pôsobí súčasne niekoľko foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku a každá z nich navrhne svojho kandidáta na zástupcu zamestnancov pre BOZP, čo je v praxi relatívne častý prípad. V rámci už uvedeného výkladu by pre zamestnávateľa vyplývala povinnosť vymenovať každého, kto je navrhnutý zo strany odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady bez potreby dosahovania ich vzájomnej dohody. Zákon o BOZP totiž v § 19 ods. 2 rieši len situáciu určitého kvantitatívneho obmedzenia celkového počtu takýchto zástupcov zamestnancov pre BOZP, keď predpokladá, že „*jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť u zamestnávateľa, ktorého kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických*

206 „Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada“ (ustanovenie § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP).

činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona o BOZP,²⁰⁷ môže zastupovať najviac 50 zamestnancov. U ostatných zamestnávateľov môže jeden zástupca zamestnancov pre bezpečnosť zastupovať viac ako 50 zamestnancov, ale nie viac ako 100 zamestnancov“. Ani toto obmedzenie však nie je záväzné, keďže zaväzuje opätovne iba zamestnávateľa s ohľadom na prípustný počet zamestnancov pripadajúcich na jedného zástupcu zamestnancov pre BOZP, neobmedzuje celkový počet zástupcov zamestnancov pre BOZP z pohľadu ich prípustného počtu u zamestnávateľa. Pri existujúcej pluralite zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa musíme vychádzať zo zákonnej premisy, že ani jeden pracovnoprávny predpis nevyžaduje, aby prišlo k dohode medzi zástupcami zamestnancov na osobe kandidáta navrhnutého na zástupcu zamestnancov pre BOZP zamestnávateľovi. V právnom poriadku SR rovnako neexistuje zákonné ustanovenie, ktoré by riešilo vzájomný vzťah medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov s odkazom na § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP s výnimkou § 229 ods. 7 ZP, ktorý sa však na uvedenú situáciu nevzťahuje.²⁰⁸ V uvedenom prípade nie je možné aplikovať ani ustanovenie § 232 ods. 1 ZP, ktorý rieši pluralitu pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa ako špecifický typ súčasného pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, keďže § 232 ods. 1 ZP predpokladá požiadavku na dosiahnutie dohody alebo uplatnenie väčšinového princípu pri riešení reprezentatívnosti odborových organizácií v okamihu potreby prerokovania alebo súhlasu odborovej organizácie vyplývajúcej z všeobecne záväzného právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy. Návrh na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP z tohto pohľadu takýmto právnym a pracovnoprávnym úkonom nie je a neuplatňuje sa pri ňom spomínaná kompetencia zástupcov zamestnancov v podobe spolurozhodovania alebo prerokovania. Zamestnávateľ je následne povinný zaoberať sa návrhom každej formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP. V praxi sa môžu vyskytovať rôzne kombinácie dosiahnutia návrhu zo strany zástupcov zamestnancov, napríklad keď má zamestnávateľ viacero prevádzok v SR. V predmetnej súvislosti však vždy treba skúmať, akým spôsobom podľa § 19 ods. 1 zákona o BOZP prišlo k určení návrhu osoby na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP. Pokiaľ by išlo o voľbu zamestnancov, napríklad zostavenie kandidátnej listiny s viacerými osobami, z ktorých si zamestnanci potom volia vhodnú osobu, by bolo v súlade s právnym poriadkom SR. To isté platí aj v prípade, keby odborová organizácia pôsobila na všeobecnom územnom princípe (združená základná odborová organizácia), t. j. vystupovala by ako zástupca všetkých zamestnancov vo všetkých prevádzkach (podnikoch) zamestnávateľa a takým-

207 Zväčša ide o zamestnávateľov, u ktorých zamestnanci realizujú činnosti s vyšším rizikom, pri ktorých môže pri plnení pracovných povinností vzniknúť závažné poškodenie zdravia zamestnancov, alebo pri ktorých častejšie vzniká poškodenie ich zdravia.

208 Ustanovenie § 229 ods. 7 ZP vymedzuje kompetencie jednotlivých foriem zástupcov zamestnancov pri ich súčasnom pôsobení u zamestnávateľa len v prípade spolurozhodovania, prerokovania, práva na kontrolu a práva na informácie, kam nemožno radiť kompetenciu zástupcov zamestnancov na navrhovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP, ktorá v uvedenej súvislosti vo vzťahu k všeobecným kompetenciám zástupcov zamestnancov v zmysle § 229 ods. 4 ZP predstavuje kompetenciu sui generis.

to spôsobom by dosiahla svoj návrh adresovaný zamestnávateľovi. V rozpore s právnym predpisom by však bol postup, pokiaľ by zamestnávateľ vyžadoval od odlišných foriem zástupcov zamestnancov, aby nejaký spoločný návrh dosiahli napríklad zostavením kandidátnej listiny, keďže by zasahoval do vnútorných záležitostí zástupcov zamestnancov pri kreovaní vlastného návrhu a súčasne by v rozpore s právnym poriadkom SR vyžadoval uplatnenie § 232 ods. 1 ZP, ktorý sa na predmetnú situáciu nevzťahuje.

Pôsobenie u zamestnávateľa

V súvislosti s uvedeným vyvstáva otázka, do akej miery je zamestnávateľ povinný umožniť pôsobenie zástupcov zamestnancov pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci? Na jednej strane ich § 11a ZP za zástupcov zamestnancov považuje, na strane druhej je zamestnávateľovi článkom 10 Základných zásad ZP uložená povinnosť umožniť realizáciu činnosti len taxatívne vymenovaným zástupcom zamestnancov, kam však zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nezaradil.²⁰⁹

Môžeme odôvodnene predpokladať, že prvoradým záujmom každého zamestnávateľa je zvyšovanie ochrany života a zdravia zamestnancov v oblasti bezpečnosti ochrany zdravia pri práci a v prípade, ak sa naplnia podmienky ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP, splní si zákonnú povinnosť a vymenuje zástupcu pre BOZP bez ohľadu na skutočnosť, či u neho pôsobí odborová organizácia alebo zamestnanecká rada. Ich nevymenovanie, či vymenovanie, ale bez následnej nemožnosti výkonu činnosti v oblasti BOZP, by bolo považované za porušenie ustanovení príslušného zákona. Napriek výslovnej absencii tohto druhu zástupcov zamestnancov v čl. 10 Základných zásad ZP sa nemôžeme stotožniť s postojom, že zamestnávateľ má síce na základe ustanovení zákona o BOZP povinnosť kreovať zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ale z dôvodu, že ich výslovne neuvádza v okruhu zástupcov zamestnancov, ktorým je zamestnávateľ povinný umožniť ich činnosť, už takúto povinnosť voči nim nemá. V predmetnej súvislosti by sme považovali preto za žiaduce upraviť znenie čl. 10 ZP, napriek jeho nezaradeniu medzi normatívnu časť ZP, aby aj zástupca zamestnancov pre BOZP z pohľadu jeho zaradenia medzi klasické formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku podľa § 11a ZP dostal primeranú formálno-právnu ochranu vo vzťahu k jeho samotnému pôsobeniu u zamestnávateľa analogicky k odborovej organizácii alebo zamestnaneckej rade.

Skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov pre BOZP

Problematickým v praxi sa javí prípad, kedy zamestnávateľ má v úmysle skončiť pracovný pomer so zástupcom zamestnancov pre BOZP. Zástupca zamestnancov pre BOZP, ako už bolo uvedené, nepredstavuje klasickú formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku z pohľadu vykonávaných kompetencií, súčasne mu ale v zmysle § 240 ods. 11 ZP prináleží právna ochrana vo vzťahu k rovnakým podmienkam činnosti a ochra-

209 DOLOBÁČ, M. a kol. Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012, s. 65.

na pred skončením pracovného pomeru podľa § 240 ods. 1, 2, 5 až 10 ZP obdobne, ako pri klasických formách zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Zástupca zamestnancov pre BOZP (u zamestnávateľa ich môže pôsobiť viacero v závislosti od počtu zamestnancov) nemá spolurozhodovaciu právomoc, ktorá je nevyhnutná pre udelenie predchádzajúceho súhlasu/nesúhlasu podľa § 240 ods. 9 ZP a podľa nášho názoru sa musí riešenie načrtnutého právneho sporu odvíjať od spôsobu ustanovenia zástupcu zamestnancov pre BOZP do funkcie.

Spôsob jeho ustanovenia do funkcie vychádza z ustanovenia § 19 ods. 1 zákona o BOZP, pričom sa odvíja od návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov. Charakter zástupcu zamestnancov pre BOZP je samozrejme odlišný od ostatných foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku, predovšetkým s ohľadom na jeho individuálnu podobu (ide o fyzickú osobu, t. j. individuálne chápanie zástupcu zamestnancov, teda nie kolektívny orgán, ako v prípade príslušného odborového orgánu alebo zamestnaneckej rady). Za predpokladu, že v podniku pôsobí odborová organizácia alebo zamestnanecká rada a prišlo k naplneniu predpokladu § 19 zákona o BOZP, že orgánom, ktorý nominoval zamestnanca do funkcie zástupcu zamestnancov pre BOZP, bola jedna z týchto foriem, problém nevzniká. Súhlas udelí buď príslušný odborový orgán (ak je odborovo organizovaný v súlade s § 232 ods. 2 alebo ods. 3 ZP a súčasne ho aj nominoval), alebo zamestnanecká rada, pokiaľ u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.²¹⁰ Praktický problém vyvstáva v okamihu, pokiaľ bol zástupca zamestnancov pre BOZP vymenovaný na základe voľby zamestnancov. V tomto prípade, neexistuje nijaká iná forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku, s výnimkou zástupcu zamestnancov pre BOZP a v zmysle § 240 ods. 9 a 11 ZP by teda teoreticky mal zamestnávateľ požiadať o súhlas jeho samého. Takýto výklad – pochopiteľne – odporuje logike takejto pracovnoprávnej ochrany, keďže zástupca zamestnancov pre BOZP z prirodzenosti neudelí súhlas na skončenie pracovného pomeru s vlastnou osobou. Rovnako nie je možné uvažovať ani o udelení súhlasu zo strany zamestnancov, keďže § 240 ods. 9 ZP kogentne predpokladá udelenie súhlasu zo strany „*týchto zástupcov zamestnancov*“, čo pri analogickej aplikácii predmetného ustanovenia v zmysle § 240 ods. 11 ZP znamená, že súhlas musí udeliť sám zástupca zamestnancov pre BOZP. Existujúca právna neistota je dôsledkom špecifického charakteru zástupcu zamestnancov pre BOZP z pohľadu jeho vlastnej pôsobnosti. Kým ostatné formy zastúpenia zamestnancov realizujú popri výkone kontrolnej činnosti v oblasti BOZP aj ďalšie kompetencie, napríklad spolurozhodovanie, právo na informácie, resp. kontrolnú činnosť v zmysle § 237 ZP, zástupca zamestnancov pre BOZP je obmedzený výlučne na problematiku ochrany života a zdravia zamestnancov. Komparácia rozsahu pôsobnosti vylučuje zástupcu zamestnancov pre BOZP z radov klasických foriem zástupcov zamestnancov, napriek jeho zreteľnému podradeniu pod § 11a ZP. Súčasne právna

²¹⁰ V aplikačnej praxi spravidla nie je zástupca zamestnancov pre BOZP v prípade existencie odborej organizácie alebo zamestnaneckej rady kreovaný nezávisle od týchto klasických foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku.

úprava pre jeho charakter pôsobenia neurčuje nijaké osobitné ustanovenia, napríklad v súvislosti so skončením pracovného pomeru a priznáva mu štandardnú pracovno-právnu ochranu, ako v prípade klasických foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Takýto princíp sa javí z pohľadu jeho ochrany ako správny, keďže by mohol voči jeho osobe zamestnávateľ vyvolať určité sankcie. Z pohľadu praktickej realizácie takáto ochrana nezodpovedá účelu jej existencie v právnom poriadku, lebo sa pri zohľadnení už popísaných problémov stáva pre zamestnávateľa zásadnou prekážkou (napr. pokiaľ sa zástupca zamestnancov pre BOZP dopustí porušenia pracovnej disciplíny). Následne preto v predmetnom prípade, pokiaľ sa zástupca zamestnancov pre BOZP napríklad dopustí porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré je možné skončiť pracovný pomer, skončiť takýto pracovný pomer aj bez jeho súhlasu, alebo v rozpore s jeho odmietnutím udelenia, zamestnávateľovi nie je poskytnutá možnosť skončiť z tohto dôvodu pracovno-právny vzťah práve s ohľadom na nedokonalú právnu úpravu.

Následne preto podľa nášho názoru príde k postupu podľa § 79 ZP, v rámci ktorého musí následne zamestnávateľ postupovať podľa vyjadrenia dotknutého zamestnanca, či trvá, alebo netrvá na ďalšom zamestnávaní v súlade s ustanoveniami § 79 ods. 1 a 3 ZP. Pokiaľ by zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, mal by zamestnávateľ podať určovaciu žalobu s predpokladaným obsahom, aby súd rozhodol v zmysle § 79 ods. 3 ZP, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával.

Skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov zo strany zamestnávateľa, napriek neudelenému súhlasu zo strany príslušných zástupcov zamestnancov, je rovnako prípustné. Môže nastať situácia, že zamestnanec vážne poškodzuje zamestnávateľa a zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas so skončením pracovného pomeru. S takouto výnimočnou situáciou počíta ZP v § 240 ods. 10, podľa ktorého, ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.²¹¹

211 Por. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1539/2008: „Z uvedeného vyplýva, že, ďalej zamestnávateľ zamestnanci – člena príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený spolurozhodovať se zamestnávateľom – výpoveď či okamžité zrušenie pracovného pomeru, pretože príslušný odborový orgán odmietl udeliť predchodzí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, včetně toho, zda – na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, navíc – lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jsou-li všechny uvedené předpoklady splněny, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmietl udelit souhlas s tímto rozvázáním. V takovém případě soud svým rozhodnutím neurčuje, že rozvázání pracovního poměru je platné, ale – jak plyne z ustanovení § 59 odst. 4 části věty za středníkem zák. práce – jde o zákonný důsledek skutečnosti, že soud dospěl k závěru, že od zaměstnavatele nelze spravedlivě požadovat, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával.“

III. Kolektívne vyjednávanie v praxi

Právo na kolektívne vyjednávanie patrí medzi najviac využívanú kompetenciu odborov. Prax poukazuje na skutočnosť, že zamestnanci pri rozhodovaní o uprednostnení zastupovania prostredníctvom zamestnaneckej rady či odborovej organizácie, volia v prevažnej väčšine práve zastupovanie prostredníctvom odborovej organizácie. Elementárnym dôvodom tohto rozhodovania je fakt, že dlhodobo, a tak je tomu aj v ostatných krajinách Európy, majú jedine odbory právo kolektívne vyjednávať. Najviac očakávaným výsledkom kolektívneho vyjednávania je kolektívna zmluva, keďže ide v dnešných podmienkach o jedinú možnú formu, ako neustále zlepšovať pracovné, mzdové a sociálne podmienky zamestnancov. Napriek tejto výraznej sociálnej funkcii kolektívnej zmluvy sa procesu kolektívneho vyjednávania nevenuje dostatočná pozornosť. Dôvodov načrtnutej situácie môže byť viac, pričom vyzdvihnúť musíme najmä strohý a rámcový charakter právnej úpravy procesu kolektívneho vyjednávania vychádzajúci z historického kontextu vzniku ZoKV. ZoKV vznikol v čase, kedy kooperácia zamestnávateľov a odborov²¹² bola na diametrálne inej úrovni ako v súčasnosti a obe strany v procese kolektívneho vyjednávania, aj s prihliadnutím na minulosť, smerovali ku vzájomnej zhode a nie nezhode. Zamestnanci sú z hľadiska na charakter pracovno-právnych vzťahov v pozícii podriadenosti k zamestnávateľovi a práve prostredníctvom kolektívneho vyjednávania sa dostávajú na rovnakú úroveň svojho zamestnávateľa pri určovaní pracovných a mzdových podmienok.

Všeobecné právne základy procesu kolektívneho vyjednávania tvorí predovšetkým článok 10 základných zásad ZP, ktorý garantuje zamestnancom a zamestnávateľom právo na kolektívne vyjednávanie. Kolektívne vyjednávanie je potrebné z teoretického uhla pohľadu vnímať ako snahu o dosiahnutie konsenzu medzi jednotlivými sociálnymi partnermi, v rámci ktorého sa realizujú určité ústupky výmenou za dosiahnutie výhody pri inom ustanovení (inom záväzku). Podľa nášho názoru je samotný proces, ako aj výsledky kolektívneho vyjednávania do značnej miery predurčené cieľmi a očakávaniami sociálnych partnerov. Kolektívne vyjednávanie môžeme chápať aj ako proces, v ktorom odbory sú bližšie neurčeným spôsobom zapojené do riadenia pracovného pomeru každého zamestnanca. To znamená, že sú zainteresované do vytvárania a uplatňovania pravidiel a noriem, ktoré definujú s cieľom znížiť neistotu tohto vzťahu.²¹³ Procedurálnu stránku kolektívneho vyjednávania upravuje ZoKV. Procesu uzatvárania kolektívnej zmluvy je venované jedno ustanovenie, a to § 8 ZoKV. Podľa neho sa kolektívne vyjednávanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou

212 Dualizmus zástupcov zamestnancov diferencovaných na zamestnaneckú radu, zamestnaneckého dôverníka a odborovú organizáciu sa v Zákonníku práce objavuje až od roku 2002, v čase vzniku a tvorby ZoKV, a teda častí zákona, ktoré sa týkali kolektívneho vyjednávania, fungovali odbory ako jediní zástupcovia zamestnancov. Aj práve z tohto monopolného postavenia odborov plynula vážnosť procesu kolektívneho vyjednávania.

213 BROWN, W. – OXENBRIDGE, S. *Trade Unions and Collective Bargaining: Law and the Future of Collectivism. The Future of Labour Law* Liber Amicorum Bob Hepple QC, Hurt Publishing, 2004, s. 82.

zo zmluvných strán, z čoho je zrejmé, že nemusí k nemu prísť len na základe návrhu odborovej organizácie. Z pohľadu praktických skúseností je však zamestnávateľ iniciátorom kolektívneho vyjednávania len vo výnimočných prípadoch, ak vôbec.

ZoKV stanovuje len minimálne formálne pravidlá postupu pri kolektívnom vyjednávaní kolektívnych zmlúv, všetky ostatné veci sú ponechané na výslovnú dohodu zmluvných strán alebo zaužívané zvyklosti. Kolektívne vyjednanie začína predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán, z čoho je zrejmé, že nemusí k nemu prísť len na základe návrhu odborovej organizácie. ZoKV bližšie nekonkretizuje, akou formou sa má návrh kolektívnej zmluvy doručiť, a tak je na rozhodnutí zmluvných strán, či ju doručia osobne alebo prostredníctvom poštového podniku. Pri osobnom doručení možno považovať za žiaduce vyžiadať si potvrdenie prijatia na kópiu sprievodného listu s ohľadom na presnú identifikáciu okamihu začatia plynutia 30-dňovej, resp. inej dohodnutej lehoty za účelom vznesenia pripomienok k návrhu kolektívnej zmluvy podľa § 8 ods. 2 ZoKV. V prípade doručenia prostredníctvom poštového podniku sa odporúča zaslanie návrhu kolektívnej zmluvy s doručenkou, či iným vhodným spôsobom, z ktorého je zrejmý dátum prevzatia druhou zmluvnou stranou.

Časté sú prípady, kedy zamestnávateľ odmietne prevziať návrh kolektívnej zmluvy v domnienke, že sa týmto spôsobom vyhne procesu kolektívneho vyjednávania vystavujúc sa tak riziku vzniku sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Pri doručovaní návrhu kolektívnej zmluvy, alebo dodatku k nej, je potrebné, aby bol návrh odovzdaný/doručený buď štatutárovi spoločnosti alebo osobe oprávnenej konať v mene zamestnávateľa, resp. inej ním poverenej osobe. V prípade odovzdania inej (neoprávnenej) osobe by sa odborová organizácia vystavila riziku, že by zamestnávateľ mohol považovať návrh za nedoručený. Odmietnutie kolektívneho vyjednávania, resp. prevzatia návrhu kolektívnej zmluvy, možno považovať za spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pri ktorom možno využiť inštitút sprostredkovateľa, resp. rozhodcu kolektívnych sporov, v krajných prípadoch aj štrajk. Odmietnutie začatia kolektívneho vyjednávania predstavuje porušenie § 229 ods. 6 ZP s následnou možnosťou postihu zo strany orgánu dozoru.

ZoKV ukladá druhej zmluvnej strane, ktorej bol návrh kolektívnej zmluvy doručený, povinnosť písomne sa vyjadriť k návrhu kolektívnej zmluvy do 30 kalendárnych dní. Zmluvné strany kolektívneho vyjednávania sa môžu dohodnúť aj inak, čo v praxi znamená, že si môžu predĺžiť lehotu na vyjadrenie, alebo dohodnúť inú formu odpovede na predložený návrh kolektívnej zmluvy. Lehota na pripomienkovanie návrhu kolektívnej zmluvy môže byť kratšia alebo aj dlhšia ako zákonom stanovených 30 kalendárnych dní. Ak sa však nedohodnú inak, uplatní sa premisa, že druhá zmluvná strana sa má vyjadriť len k tým častiam návrhu kolektívnej zmluvy, ktoré neboli prijaté (nesúhlasí s nimi). Záporné stanovisko k jednotlivým ustanoveniam návrhu kolektívnej zmluvy musí byť odôvodnené, za rozporné s právnym poriadkom by sa považovalo odmietnutie návrhu kolektívnej zmluvy ako celku (pri akomkoľvek zdôvodnení) – do úvahy prichádza porušenie práva na kolektívne vyjednanie podľa § 229 ods. 6 ZP aj § 8 ods. 2 ZoKV. ZoKV

nevyklučuje možnosť druhej zmluvnej strane predkladať aj vlastné návrhy do obsahu kolektívnej zmluvy, ktoré neboli obsiahnuté v pôvodnom návrhu. ZoKV však vyžaduje opätovné vyjadrenie prvej zmluvnej strany. Zmluvné strany sú tak povinné opakovane poskytovať súčinnosť pri formulácii jednotlivých návrhov a vyjadrovať sa k nim. Pri využití jazykového a logického výkladu ustanovenia možno dospieť k záveru, že ak sa druhá zmluvná strana nevyjadrí k návrhu kolektívnej zmluvy do 30. dní, resp. do dohodnutého termínu, má sa za to, že s celým návrhom súhlasí a môže nastať finálna fáza procesu kolektívneho vyjednávania, jej podpis. Na proces kolektívneho vyjednávania sa nepoužijú § 43 až § 46 OZ, ktoré upravujú postup pri uzatváraní zmlúv (od ponuky – oferty, akceptácie, viazanosti ponukou a odvolanie). Proces kolektívneho vyjednávania má svoje špecifiká a výsledkom je zmluvný dokument odlišný od dokumentov dohodnutých na základe ustanovení OZ.

Predmetom kolektívneho vyjednávania je v zmysle ZoKV vždy prvý predložený návrh kolektívnej zmluvy, spolu s doplňujúcimi návrhmi oboch zmluvných strán. ZoKV explicitne nevy vymedzuje dobu, v ktorej musia zmluvné strany formulovať svoje protinávrhy do obsahu kolektívnej zmluvy a v rozpore so ZoKV nie je situácia, kedy je napr. návrh na úpravu určitého pracovnoprávného nároku predložený aj po začatí kolektívneho vyjednávania o pôvodnom návrhu kolektívnej zmluvy. Vychádza sa totiž z premisy, že celý proces kolektívneho vyjednávania závisí bezprostredne od vôle zmluvných strán a pokiaľ majú tieto dospieť k dohode na obsahu kolektívnej zmluvy, zablokovanie kolektívneho vyjednávania odmietnutím rokovania o prípadnom novom návrhu do kolektívnej zmluvy bude vyznievať kontraproduktívne bez opory v právnom poriadku. Až podpisom kolektívnej zmluvy je proces kolektívneho vyjednávania zavŕšený, do tohto okamihu môžu zmluvné strany svojím konaním jeho priebeh ovplyvňovať (pozitívne alebo negatívne). Ani všeobecne vyjadrený súhlas s celým návrhom kolektívnej zmluvy nemožno považovať za definitívny a prakticky môže prísť ešte k zmenám kolektívnej zmluvy na základe jednej alebo druhej zmluvnej strany. Až do okamihu podpisu kolektívnej zmluvy, ako záverečného aktu uzatvorenia kolektívnej zmluvy, sa teda teoreticky môžu zmluvné strany vracaať k jednotlivým záväzkom a modifikovať ich úpravu.

Úvodná fáza kolektívneho vyjednávania je často determinovaná odlišným ponímaním celej problematiky a poznačuje následne aj celý jeho priebeh časovou náročnosťou. Časté zablokovania a spory pri kolektívnom vyjednaní pramenia aj z faktu, že predkladané návrhy kolektívnych zmlúv nereflektujú na realitu a objavujú sa v nich často nereálne požiadavky. Najmä preto je nevyhnutné a žiaduce venovať primeranú pozornosť príprave obsahu návrhu kolektívnej zmluvy, prednostne formulácii požiadaviek ohľadom mzdového rastu, resp. inej úpravy miezd. To predpokladá, že strana, ktorá kolektívnu zmluvu pripravuje (obvykle odborová organizácia), si má vyžiadať, zistiť, zabezpečiť všetky potrebné podklady a informácie k jej príprave. Keďže kolektívna zmluva obvykle rieši mzdovú problematiku, týkajúcu sa nielen rastu miezd, je potrebné mať informácie o výške priemerných zárobkov, štruktúre mzdy, podmienkach vyplácania nadtarifnej zložky mzdy, ak sa vypláca, počte zamestnancov v jednotlivých

kategóriách, ale aj sociálnom fonde, výške jeho mesačného prídelu, a v neposlednom rade počte odpracovaných hodín, hodín v nadčase, produktivite, rentabilite, podielu mzdových a osobných nákladov na celkových nákladoch zamestnávateľa a iných ukazovateľoch, ktoré poukazujú na ekonomickú situáciu v podniku. Dôkladná príprava návrhu kolektívnej zmluvy vo finálnom výsledku prispieva k efektivite a vecnosti celého procesu kolektívneho vyjednávanía.

Zmluvným stranám vzniká povinnosť rokovať a poskytovať si súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Poskytovanie si súčinnosti zmluvnými stranami je vylúčené, len ak by bolo v rozpore s ich oprávnenými záujmami. Nedá sa jednoznačne určiť, čo by mohlo byť v rozpore s oprávnenými záujmami zmluvných strán, keďže sociálny zmier, ktorý uzatvorená kolektívna zmluva prináša, je v záujme oboch zmluvných strán. ZoKV bližšie nevymedzuje obsah slovného spojenia „poskytnutie súčinnosti“. Z teoretického aj praktického hľadiska sa však pod neho subsumuje ako spolupôsobenie v procese kolektívneho vyjednávanía, tak aj poskytovanie potrebných údajov a informácií nevyhnutných ku kolektívnemu vyjednávaniu. V tomto ohľade sa tak § 8 ods. 3 ZoKV logicky viaže na § 229 ods. 2 ZP, t. j. zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti v priamej relevancii s procesom kolektívneho vyjednávanía a otázok, ktoré sú jeho predmetom.

Ďalšou fázou procesu kolektívneho vyjednávanía, ktorý nasleduje po doručení odpovede druhej zmluvnej strany k návrhu kolektívnej zmluvy, je osobné stretnutie sociálnych partnerov. ZoKV neurčuje lehotu, v ktorej má k stretnutiu sociálnych partnerov dôjsť, teda je len na zmluvných stranách, ako rýchlo a kedy si ho dohodnú. Osobné stretnutia sociálnych partnerov z dôvodu kolektívneho vyjednávanía, na ktorých aj reálne prebieha kolektívne vyjednávanie, sa zvyknú nazývať aj „kolá kolektívneho vyjednávanía.“ V menších odborových organizáciách, pôsobiacich u zamestnávateľov s menším počtom zamestnancov, býva častým javom uzatvorenie kolektívnej zmluvy bez reálneho kolektívneho vyjednávanía a to tak, že odborová organizácia doručí štatutárovi zamestnávateľa kolektívnu zmluvu priamo na podpis a teda proces kolektívneho vyjednávanía sa ani nerealizuje.

Pred prvým kolom kolektívneho vyjednávanía je potrebné, aby strany venovali nemalú pozornosť zloženiu vyjednávacích tímov (skupín). Obvykle sú vyjednávacie skupiny kreované z členov výboru danej odborovej organizácie, resp. zo zamestnancov odborových a zamestnávateľských zväzov, pod ktorým odborová organizácia funguje. Obligatórnou súčasťou vyjednávacích tímov sú osoby oprávnené konať v mene zamestnávateľa, ako aj odborovej organizácie. Jeden z členov vyjednávacieho tímu musí byť určený za hlavného vyjednávača, a to najmä z dôvodu, aby bolo zrejmé, koho slovo je pri procese kolektívneho vyjednávanía relevantné a záväzné. Hlavným vyjednávačom má byť osoba nielen právne zdatná, resp. poučená o priebehu procesu kolektívneho vyjednávanía, ale aj osoba schopná argumentovať a zdôvodňovať návrhy odborovej organizácie či zamestnávateľa. Ostatní členovia vyjednávacieho tímu samozrejme do procesu

kolektívneho vyjednávania rovnako vstupujú, ale až po tom, čo im je udelené slovo. To udeľuje a odoberá spravidla práve hlavný vyjednávač. V procese kolektívneho vyjednávania je zaužívané, že na špecifické oblasti problematik, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy, si strany môžu prizvať poradcov, ktorí sú odborne viac v danej problematike zdatní (napr. oblasť BOZP, miezd a ekonomiky podniku).

Z každého kola kolektívneho vyjednávania by sa mal vyhotovovať písomný zápis (zápisnica), ktorý je nielen dokladom o tom, ktoré časti kolektívnej zmluvy boli v danom kole kolektívneho vyjednávania dohodnuté, resp. ostali nedohodnuté a sporné, ale je aj relevantným podkladom pre sprostredkovateľa a rozhodcu, ak dôjde k znefunkčneniu procesu kolektívneho vyjednávania, t. j. k sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Zápis má zachytávať reálny stav procesu kolektívneho vyjednávania, označovať tie časti kolektívnej zmluvy, ktoré sa stranám podarilo dohodnúť (uzatvoriť), ako aj tie časti, ktoré sú sporné a teda sociálni partneri v nich nedospeli k dohode a z akého dôvodu.

Procesu kolektívneho vyjednávania sa okrem členov vyjednávacieho tímu zúčastňujú zástupcovia zmluvných strán. Ustanovenie § 3 ZoKV v nadväznosti na § 32 ods. 1 ZoKV určuje, kto je v mene zmluvnej strany oprávnený rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu. V úvodnej fáze procesu kolektívneho vyjednávania je potrebné, aby zástupcovia strán (sociálnych partnerov), ktorým oprávnenie uzatvoriť kolektívnu zmluvu nevyplýva priamo zo zákona, predložili plné moci, resp. dokumenty potvrdzujúce ich mandát „vyjednávača“ kolektívnej zmluvy. Predloženie plných mocí je potrebné nielen zo strany zástupcov odborového orgánu, ale aj zo strany zástupcov zamestnávateľa, a to najmä, ak kolektívnu zmluvu vyjednáva osoba, ktorá nie je podľa výpisu z obchodného registra štatutárom danej spoločnosti, resp. nemá iným spôsobom oprávnenie konať v mene spoločnosti. Obsahom plnomocenstva by mala byť jasná špecifikácia, že daná osoba disponuje nielen oprávnením kolektívnu zmluvu vyjednávať, ale ju reálne aj dojednať, t. j. uzatvoriť a dostať do finálnej podoby bez toho, aby získavala dodatočný mandát. Rovnaká situácia nastáva aj v prípade odborej organizácie. V zmysle stanov, či iných interných predpisov odborovú organizáciu smerom navonok zastupuje jej predseda alebo iný poverený člen výboru. Poverenie iného člena výboru sa má realizovať písomne, resp. môže vyplývať priamo zo stanov (štatútu) odborej organizácie. Kreovaniu výboru voľbou by mala byť venovaná dostatočná pozornosť, keďže voľba v rozpore s internými predpismi odborov môže mať za následok neplatné voľby a jej predseda by nemohol zastupovať odborovú organizáciu s právnymi následkami, ktoré ju zaväzujú.

Proces kolektívneho vyjednávania nie je prísne formalizovaný a ani inštitucionalizovaný. V tejto súvislosti je nápomocné a žiaduce, najmä pre jeho uľahčenie a zjednotenie, dohodnúť pravidlá (zásady), ktoré majú celý tento proces zefektívniť. Zásady (pravidlá) kolektívneho vyjednávania neupravuje žiadny právny predpis, ide skôr o pravidlá zaužívané praxou v procese kolektívneho vyjednávania. Z hľadiska praktických skúseností medzi najvyužívanejšie pravidlá patria:

- každá strana si určuje hlavného vyjednávača, ktorý zvykne byť zároveň hovorcom príslušnej strany, vedie kolektívne vyjednávanie a udeľuje slovo;

- vo vedení kolektívneho vyjednávania sa budú zmluvné strany striedať;
- z každého kola kolektívneho vyjednávania bude vyhotovený zápis, ktorý zabezpečuje strana, ktorá vedie kolektívne vyjednanie;
- za každú stranu bude zápis overovať overovateľ, ktorý je hlavným vyjednávačom;
- zápisy z kolektívneho vyjednávania budú doručené druhej strane v predstihu na vznesenie prípadných pripomienok;
- počet vyjednávačov za každú stranu je najviac päť (tento počet závisí od veľkosti zamestnávateľa, odborovej organizácie, vyjednávačov, preto ich môže byť viac za každú stranu, ale aj menej);
- zloženie vyjednávačov nemožno v priebehu kolektívneho vyjednávania meniť, prípustná je účasť menšieho počtu vyjednávačov, doplnenie vyjednávačov do plného počtu je prípustné;
- každá zo strán si môže k špecifickým otázkam prizvať poradcov;
- ak si to vyžiada priebeh vyjednávania, majú strany nárok na prestávku na poradenie sa;
- prerokúvať sa bude celý návrh kolektívnej zmluvy, nie iba jeho vybrané časti;
- nie je prípustné vracaa sa k bodom kolektívnej zmluvy, ktoré už boli uzatvorené, s výnimkou prípadov, ak ich opätovné prerokovanie vyplynie z iných častí kolektívnej zmluvy;
- každé kolo bude trvať max. 3 hodiny, ak sa strany nedohodnú inak (stretnutie môže trvať aj menej, je to na dohode zmluvných strán);
- frekvencia rokovaní bude 1x za týždeň (dva týždne), ak to stranám umožnia ich pracovné povinnosti;
- účasť vyjednávačov – zamestnancov daného zamestnávateľa za stranu odborov na vyjednávaní sa posudzuje podľa § 240 ods. 1 ZP;
- strana zamestnávateľa zabezpečí, aby o účasti vyjednávačov za stranu odborov na vyjednávaní boli informovaní príslušní vedúci zamestnanci zamestnávateľa nadriadení vyjednávačom, ktorí sú povinní vytvoriť im podmienky pre účasť na kolektívnom vyjednávaní.

Priebeh kolektívneho vyjednávania je ťažké časovo ohraničiť. Kolektívne vyjednanie v poradí prvej kolektívnej zmluvy je časovo náročné a trvá spravidla niekoľko mesiacov, u niektorých zamestnávateľov rok. Časová náročnosť procesu kolektívneho vyjednávania je determinovaná mnohými faktormi a závisí nielen od ochoty zamestnávateľov kolektívne vyjednať, ale aj relevantnosti návrhov kolektívnych zmlúv v nadväznosti na poskytnuté informácie, skúsenosti a zručnosti kolektívnych vyjednávačov nevynímajúc. Pokiaľ má uzatvorená kolektívna zmluva ambíciu reflektovať na reálny stav a potreby zamestnancov a skutočne smerovať k deklarovanému zlepšeniu pracovných a sociálnych podmienok a možno ju vnímať ako obojstranne akceptovaný konsenzus sociálnych partnerov, proces kolektívneho vyjednávania môže pre obe strany znamenať značný časový rozsah.

Finálnou fázou procesu kolektívneho vyjednávania je obvykle podpis dohodnutého obsahu kolektívnej zmluvy. Stranami oprávnenými podpísať kolektívnu zmluvu sú osoby, ktoré sú súčasne splnomocnené na základe zákona na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Ak by na pracovisku zamestnávateľa pôsobilo niekoľko odborových organizácií, ktoré sa v úvodnej fáze procesu kolektívneho vyjednávania zhodli na spoločnom postupe a jedna by aj napriek tomu odmietla vyjednanú kolektívnu zmluvu podpísať, kolektívna zmluva by nebola uzatvorená a vzniká tak spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

V § 8 ods. 4 ZoKV sa uvádza termín (časový horizont), kedy vzniká povinnosť obom zmluvným stranám rokovať o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy. Je to najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy, čo však v praxi znamená, že to môže byť aj skôr, napríklad tri alebo štyri mesiace pred skončením jej platnosti. Pri uplatnení formálneho a jazykového výkladu tohto ustanovenia možno skonštatovať, že začiatok rokovaní o uzatvorení novej kolektívnej zmluvy datovaný na neskôr ako 60 dní pred uplynutím platnosti tej uzatvorenej, by bolo možné považovať za porušenie povinnosti, ktorú toto ustanovenie obom zmluvným stranám ukladá. Musíme však prihliadať aj na právnu úpravu obsiahnutú v § 8 ods. 1 ZoKV, v zmysle ktorej kolektívne vyjednanie začína až predložením písomného návrhu na uzavretie kolektívnej zmluvy jednou zo zmluvných strán tej druhej. Ak najmenej 60 dní pred ukončením platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy nepredloží žiadna zo strán návrh na novú kolektívnu zmluvu, resp. ju predloží menej ako 60 dní pred jej ukončením, z objektívnych príčin nie je možné zachovanie (dodržanie) tejto lehoty. Lehota stanovená v tomto odseku má poriadkový charakter, čo znamená, že jej nedodržanie nemá za následok neplatnosť procesu kolektívneho vyjednávania, resp. nemožnosť začať kolektívne vyjednávať, a v žiadnom prípade nie je jej nedodržanie spôsobilé privodiť neplatnosť kolektívnej zmluvy.

Príklad

Kolektívna zmluva je dohodnutá do 31. decembra 2015. Ak by sme chceli naplniť dikciu ustanovenia § 8 ods. 5 tohto zákona, zmluvné strany by mali začať rokovať o novej kolektívnej zmluve najneskôr začiatkom novembra. Keďže zákon stanovuje, že to má byť „najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy“, v súlade so ZoKV je postup, ak zmluvné strany začnú rokovať skôr ako začiatkom novembra, napr. aj začiatkom októbra.

ZoKV a ani iné právne predpisy neurčujú termíny a lehoty na predloženie v poradí prvej kolektívnej zmluvy na pracovisku. Procesný postup sa diferencuje podľa existencie kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa. Pokiaľ už je uzatvorená kolektívna zmluva, zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzatváraní novej (ďalšej) kolektívnej zmluvy najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy.

ZoKV používa slovné spojenie „povinné rokovať“, z čoho vyplýva, že ZoKV vyžaduje proces začatia kolektívneho vyjednávania u zamestnávateľa na základe návrhu

jednej zo zmluvných strán, negarantuje však pozitívny výsledok v podobe uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Zámerom zákonodarcu pri stanovení minimálnej lehoty na začatie rokovania o novej kolektívnej zmluve je snaha o zabezpečenie kontinuálnej existencie platnej kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa, alebo v danom odvetví a v konečnom dôsledku zachovanie existujúcej úrovne nastavených (zlepšených) pracovných, mzdových a sociálnych podmienok zamestnancov. Pred novelou ZP účinnou od 1. septembra 2011 sa totiž v praxi často stávalo, že zamestnávateľia po skončení platnosti kolektívnej zmluvy znížili úroveň dohodnutých mzdových podmienok na úroveň pred uzatvorením kolektívnej zmluvy, čo znamenalo v konečnom dôsledku znižovanie tarifných miezd. Tento problém odstránila až spomenutá novela ZP v § 43 ods. 3 ZP, na základe ktorej súčasný právny rámec predpokladá, že ak nie sú mzdové podmienky dohodnuté priamo v pracovnej zmluve a je v nej iba odkaz na kolektívnu zmluvu, ktorej účinnosť už skončila, mzdové podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považujú za mzdové podmienky dohodnuté v pracovnej zmluve, a to až do dohodnutia nových mzdových podmienok, najviac po dobu 12 mesiacov. Zákonodarca v tejto súvislosti ale neupravuje situáciu, keď ani po uplynutí 12 mesiacov nie je uzatvorená kolektívna zmluva a zamestnanec nemá výšku mzdy dohodnutú ani v pracovnej zmluve, kde je obsiahnutý len odkaz na neplatnú kolektívnu zmluvu. Hoci by mohol byť zamestnávateľ sankcionovaný za porušenie pracovnoprávných predpisov zo strany inšpekcie práce, keďže mzda tvorí podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, nebráni to zamestnávateľom jednostranne znížiť zamestnancom mzdu na minimálnu úroveň garantovanú zákonom.

Zmluvné strany kolektívnej zmluvy si môžu vymieniť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy počas obdobia jej platnosti a dohodnúť aj rozsah tejto zmeny. Za zmenu kolektívnej zmluvy sa považuje aj doplnenie tejto kolektívnej zmluvy. Ak si zmluvné strany zmenu a prípadný rozsah zmeny kolektívnej zmluvy (t. j. ktoré záväzky môžu byť predmetom zmeny) počas doby jej platnosti dohodnú, zákon stanovuje, že sa pri dojednávaní tejto zmeny postupuje rovnako, ako pri vyjednávaní kolektívnej zmluvy. Procesný postup pri uzatváraní dodatku ku kolektívnej zmluve je obdobný, ako pri uzatváraní novej kolektívnej zmluvy. Zmluvná strana, ktorá má v úmysle zmenu kolektívnej zmluvy, je povinná predložiť písomný návrh na zmenu kolektívnej zmluvy. Ak si strany nedohodli lehotu, v akej sa má druhá zmluvná strana vyjadriť, použije sa aj v tomto prípade § 8 ods. 2 ZoKV, na základe ktorého je zmluvná strana povinná na návrh písomne odpovedať najneskôr do 30 dní. Zmena platnej kolektívnej zmluvy sa realizuje formou písomných, vzostupne číslovaných dodatkov. Zmluvné strany si vymieňujú uzatváranie dodatkov najmä v prípadoch, kedy sa kolektívna zmluva uzatvára na obdobie niekoľkých rokov a každoročne práve formou dodatku sa dojednáva mzdový rast a rozpočet sociálneho fondu. Proces vyjednávania dodatku ku kolektívnej zmluve je spravidla identický, ako vyjednávanie kolektívnej zmluvy. Výsledkom celého procesu je dojednanie dodatku ku kolektívnej zmluve.

Z hľadiska praxe môže nastať situácia, že kolektívna zmluva je dohodnutá, ale v priebehu jej platnosti zanikne odborová organizácia. Vzniká otázka, či v takomto prípade

kolektívna zmluva naďalej platí a zamestnávateľ je povinný ju akceptovať a poskytovať plnenia všetkých jej záväzkov zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje. Túto situáciu platné slovenské právo explicitne nerieši. Platnosť kolektívnej zmluvy nie je v zmysle relevantných ustanovení ZP, resp. ZoKV, viazaná na existenciu odborovej organizácie u zamestnávateľa. Ak teda u zamestnávateľa zanikla odborová organizácia, normatívna časť kolektívnej zmluvy upravujúca pracovné podmienky zamestnancov zostáva platná a účinná až do skončenia v nej dohodnutého obdobia. Rovnaký prístup treba aplikovať, aj ak zaniknutá odborová organizácia uzatvorila so zamestnávateľom aj ďalšie dohody, napr. dohodu o konte pracovného času (§ 87a ZP) alebo dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch (§ 142 ods. 4 ZP) a rešpektovať ich ustanovenia do skončenia v nich dohodnutého obdobia.

Aplikačná prax poukázala aj na situácie, kedy po zániku odborovej organizácie vznikne nová odborová organizácia, nie však nástupnícka a na pracovisku zamestnávateľa je platná na nasledujúce roky kolektívna zmluva. Vznikne však potreba jej zmeny, ale subjekt, ktorý bol jej zmluvnou stranou a ktorý dohodol jej zmeny formou dodatku, zanikol. Opäť vyvstáva otázka, či je odborová organizácia, ktorá pôsobí na pracovisku zamestnávateľa, u ktorého je platná kolektívna zmluva, oprávnená byť zmluvnou stranou dodatku k nej a iniciovať zmenu kolektívnej zmluvy. Možno sa tak stretnúť s dvoma názormi, ktoré sú oba právne sporné. Jeden predpokladá, že akúkoľvek zmenu kolektívnej zmluvy sú spôsobilé dohodnúť len zmluvné strany, ktoré ju aj dohodli, čo znamená, že ak odborová organizácia zanikla, iná odborová organizácia, ktorá nie je jej nástupníckou, nie je spôsobilá zmenu dojednať a kolektívna zmluva musí ostať v platnosti bez zmien až do uplynutia času, na ktorý sa dohodla, čo môže byť aj niekoľko rokov. Druhý názor vychádza zo základných princípov práva, a to z princípu rozumného usporiadania právnych vzťahov a taktiež zo zákazu zneužitia práva. Právo na kolektívne vyjednávanie sa považuje za abstraktné právo, ktoré nie je priznané jednej konkrétnej odborovej organizácii, ale vo všeobecnosti odborom ako takým, a to bez ohľadu na skutočnosť, ktorá konkrétna odborová organizácia kolektívnu zmluvu uzatvorila, či v čase jej platnosti zanikla, alebo na jej miesto nastúpila nová odborová organizácia. V konečnom dôsledku je totiž nevyhnutné rešpektovať základné ľudské práva a slobody, a tam patrí aj právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a slobodu združovania. Napriek tomu, že podľa nášho názoru je takýto postup zrejme právne sporný, bude nevyhnutné pripustiť taký výklad, že dodatok k platnej kolektívnej zmluve možno dojednať aj s iným odborovým orgánom ako s tým, ktorý pôvodne uzatváral kolektívnu zmluvu.

Zachovanie platnosti kolektívnej zmluvy pri prechode práv a povinností z jedného zamestnávateľa na zamestnávateľa druhého upravuje § 31 ods. 7 ZP, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to do skončenia jej účinnosti. ZP garantuje pri prechode práv a povinností aj kontinuitu právneho postavenia a funkcie odborovej organizácie, a to až do uplynutia funkčného obdobia členov jej výboru.

3.1 Kolektívna zmluva a jej normatívnosť, obsah kolektívnych zmlúv

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.

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,²¹⁴ nástrojom sociálneho zmieru medzi zamestnancami a zamestnávateľmi²¹⁵ a politickým, právnym, ekonomickým a sociálnym dokumentom upravujúcim vzťahy príslušných subjektov a ich obsah (práva a povinnosti kolektívov, aj individuálnej povahy).²¹⁶ 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.

Všeobecná teória právnych úkonov ustanovuje, že kolektívna zmluva „predstavuje dvojstranný písomný právny úkon,²¹⁷ ktorý predpokladá zhodný a súhlasný prejav vôle účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktorý zakladá nový okruh a nové práva i povinnosti týchto účastníkov.“²¹⁸ a „ktorého náležitosti môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení o neplatnosti právnych úkonov podľa všeobecných ustanovení OZ a aj § 17 ods. 3 ZP“²¹⁹ Kolektívna zmluva „je výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami a upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. ich organizáciami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.“²²⁰

Kritériá alebo podmienky, podľa ktorých možno identifikovať kolektívnu zmluvu, možno rozlíšiť na tzv. procesnoprávne a hmotnoprávne, pričom od okamihu ich súčasného splnenia je možné považovať predmetný dokument za kolektívnu zmluvu.

Procesnoprávne kritériá sa odvíjajú od 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 dohadovacieho procesu medzi zmluvnými stranami, až do okamihu dosiahnutia konsenzu na úprave pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov, aj za zohľadnenia využitia iných inštitútov

214 TOMEŠ, I. – TKÁČ, V.: Kolektívni vyjednávatelia a kolektívni smlouvy. Praha : Prospektum, 1993. s. 167-168.

215 GALVAS, M.: Kolektívni smlouvy. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno : MU Brno a Doplněk Brno, 2004. s. 640.

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

217 BARANCOVÁ, H. – SCHRŇONK, R.: Pracovné právo. Bratislava : ELITA, 2006. s. 730.

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

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

220 BARANCOVÁ, H. – SCHRŇONK, R.: Pracovné právo. Bratislava : ELITA, 2006. s. 730.

ZoKV (napr. práva na štrajk, alebo práva na výluky), 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.

Splnenie procesnoprávných kritérií predstavuje možnosť ďalšieho posudzovania hmotnoprávných kritérií kladených na posúdenie dokumentu ako kolektívnej zmluvy. Stanovenie hmotnoprávných kritérií sa odvíja od jednotlivých osobitných právnych predpisov najmä ZP a ZoKV, pričom za najdôležitejšie hmotnoprávne kritériá možno pokladať:

- oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy - zmluvné strany kolektívnej zmluvy;
- formu právneho úkonu - kolektívnej zmluvy;
- predmet úpravy kolektívnej zmluvy (okruh spoločenských vzťahov, ktoré má kolektívna zmluva upravovať);
- 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 nulitnosti takéhoto právneho úkonu).²²¹

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 (zákomom 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 odborovej organizácie pôsobiaci u daného zamestnávateľa.²²²

221 MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D.: Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. s. 50.

222 Bližšie je oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na strane zamestnancov vymedzený v II. kapitole - Subjekty kolektívneho pracovného práva.

Druhý oprávnený subjekt na uzatvorenie kolektívnej zmluvy predstavuje osoba zamestnávateľa. 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 spoločnosti, komanditné a iné, aj fyzické osoby, majúce štatút samostatne zárobkovo činné 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 strojárkeho 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 subjektíve, 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.

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.²²³

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 vôle konajúcich predstavuje „kolektívnu zmluvu”.²²⁴ Popri

223 Z právno-teoretického 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. Súčasné znenie § 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. právnú úpravu v ZoKV ponechalo (možno nadbytočne) v pôvodnom znení.

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

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.²²⁵

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 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

²²⁵ 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 pracovnoprávných nárokoch zamestnancov.

zamestnávateľov zastupujúca záujmy všetkých v nej združených členov, a aj s ohľadom na jej prípadné oznámenie reprezentatívnosti (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.

Významným determinantom obsahu individuálnych a kolektívnych pracovno-právnych vzťahov je aj doba, na ktorú sa kolektívna zmluva uzatvára (pri kolektívnych zmluvách uzatváraných na obdobie dlhšie ako 1 rok zvyknú zamestnávatelia, 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.²²⁶

Problematickým sa z pohľadu vymedzenia predmetu úpravy v kolektívnej zmluve javia dohody zmluvných strán 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

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

ani nie sú súdne vymáhateľné, možno ale hovoriť o porušení kolektívnej zmluvy zamestnávateľom pri súčasnom vzniku kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV.²²⁷

Pravidelne sa opakujúcim predmetom sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou pri vymedzení predmetu úpravy vzťahov v kolektívnej zmluve je aj 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 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.²²⁸ 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 zamestnanca, či už v zmysle § 111 ods. 1 a ods. 5 ZP, alebo na základe individuálnej dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom podľa

227 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.“

228 § 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 určeníu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.“

druhej časti prvej vety § 111 ods. 5 ZP²²⁹, z neho robí individuálny nárok zamestnanca, ktorý nie je spôsobilý byť záväzkom kolektívnej zmluvy a podľa ustanovenia § 10 ZoZK, 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 pri akejkoľvek 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. Dojednávanie 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, vznikáť 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 odchyliť.*“²³⁰ 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 odchylenia sa) („ak to tento

229 § 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.“

230 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).

zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť“).

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 pracovnoprávných 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 pracovnoprávných inštitútov alebo úpravy niektorých konkrétnych pracovnoprávných nárokov bez možnosti ich posudzovania kvantitatívnym spôsobom. Pokiaľ kolektívna zmluva obmedzí možnosť zamestnávateľa nariaďovať 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 pracovnoprávných 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.²³¹ 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 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.

Obsah kolektívnych zmlúv

ZoKV neobsahuje bližšie vymedzenie obsahu kolektívnych zmlúv s výnimkou pravidiel dojednávania podmienok platnosti záväzkov (§ 4 ZoKV), pravidiel dojednávania doby platnosti a účinnosti (§ 6 ZoKV), možnosti ich zmien, resp. požiadavky na uvedenie zoznamu zamestnávateľov a spôsobu ich označenia v podobe SK NACE pri uzatváraní KZVS (§ 4 ZoKV - podobne vymedzenie SK NACE, pre ktoré je KZVS uzatvorená). Subsidiárne možno použiť § 231 ods. 1 ZP, ktorý predpokladá, že obsahom kolektívnej zmluvy môžu byť aj pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, vzťahy medzi

231 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.

zamestnávateľmi a zamestnancami, vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou alebo viacerými organizáciami zamestnancov. Vlastný obsah kolektívnej zmluvy je preto výsledkom vzájomnej dohody zmluvných strán v rozsahu, v ktorom to umožňuje právny poriadok.

Záväzky obsiahnuté v kolektívnej zmluve môžeme rozdeliť na:

- a) normatívne záväzky;
- b) zmluvno-právne záväzky, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

Normatívne záväzky

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 ňou teda subjektívne práva a povinnosti jednotlivcov obdobne, ako v prípade všeobecne záväzných právnych predpisov. V tejto časti má kolektívna zmluva povahu právneho predpisu s ohľadom na jej záväzný charakter. V súlade s ustanoveniami príslušných pracovnoprávných predpisov klasické normatívne záväzky upravujú najmä mzdové pracovnoprávne nároky zamestnancov, priaznivejšiu úpravu poskytovania pracovného voľna a podobne. Možnosť moderovania úpravy pracovnoprávných nárokov v zmysle princípu výhodnosti sa pochopiteľne odvíja od právnej úpravy vybraného pracovnoprávneho inštitútu, t. j. či ZP umožňuje odchyliť 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 umožňuje dojsť 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“*.

Zmluvnoprávne záväzky, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom

Záväzky kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a ani z nich nevyplývajú individuálne práva a povinnosti zamestnancov, sa môžu dojsť 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. Keďže právny poriadok neuvádza taxatívnu formu všetky prípady participácie odborovej organizácie na rozhodovaní zamestnávateľa, možno ich dohodnúť v kolektívnej zmluve. Musíme si pritom uvedomiť rozdielnu právnu povahu takých-

to dojednaní v porovnaní s prípadom, napr. spolurozhodovania, ktorý uvádza ZP. V prípade spolurozhodovania, ktoré predpokladá ZP, je nedodržanie zákonného postupu sankcionované neplatnosťou. V prípade tzv. rozšírených prípadov spolurozhodovania formou kolektívnej zmluvy, 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.

V zmysle platnej judikatúry prevláda právny názor, že kolektívne zmluvy po obsahovej stránke majú v prevažnej miere normatívny charakter. S ohľadom na spôsob ich vzniku plnia kolektívne zmluvy normatívnu funkciu iba vtedy, ak ich obsah nie je neplatný z dôvodov uvedených v ustanovení § 4 ods. 2 ZoKV. V zmysle načrtnutého, právne posúdenie otázok platnosti a účinnosti kolektívnych zmlúv, resp. ich častí, nezávisí iba od autonómnej vôle zmluvných strán, ale je závislé od obsahu príslušnej zákonnej úpravy, v danom prípade ZoKV.²³²

3.2 Druhy kolektívnych zmlúv, platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv, existencia viacerých kolektívnych zmlúv

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.²³³

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 vyjednávanie oboch druhov

²³² Rozhodnutie NS SR 1Cdo 103/2013.

²³³ 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.

sa riadi rovnakými princípmi a postupmi a možno povedať, že väčšinu vyššie uvedného 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, keďže spravidla ide o samostatné podnikateľské subjekty, ktoré predstavujú samostatné právnické osoby v zmysle osobitných predpisov.²³⁴ 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 uzatváranie kolektívnej zmluvy, v praxi sa preto možno stretnúť s rôznymi diferenciacnými 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.²³⁵ 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 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.²³⁶

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

234 Najčastejšie v zmysle ObZ.

235 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.

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

explicitne neupravuje možnosť uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa, hoci ich súčasná existencia na pracovisku môže vyvolať viaceré sporné situácie.²³⁷ 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 diferenciácie pri zohľadnení centrálneho 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.²³⁸

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).²³⁹ V takýchto podnikových kolektívnych zmluvách sa nepripúšťalo rovnako dojednanie priority úpravy nárokov medzi týmito viacerými 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,

237 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.

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

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

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 povinností 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 ale-

bo objektívnych dôvodov neumožňovalo prispôsobenie 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.²⁴⁰ V zmysle nižšie uvádzaného právneho výkladu preto nerobíme rozdiel pri posudzovaní nerovnakého zaobchádzania v prípadoch, keď podniková kolektívna zmluva upravuje konkrétny pracovnoprávny nárok 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 zaradovanie 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 ospravedlniteľný dôvod, resp. jedno z objektívne merateľných kritérií, ktorý sa dá 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 vplyvajú 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 prideľovania práce zamestnávateľom, frekvenciu prideľovania práce, charakter pracovných nástrojov a pomôcok, príp. aj skutočnosť, ako zamestnávateľ zaškolil zamestnanca. V každom prípade nie skutočnosť, že prevádzka

240 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.

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.²⁴¹ 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 pracovnoprávnych 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 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 predchádzajú-

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

cim 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.²⁴² 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 organizácií toho istého odborového zväzu (v prípade základných odborových organizácií zaradených pod rôzne odborové zväzy vznikne pluralita základných odborových organizácií, 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 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 neuplynie funkčné obdobie.²⁴³

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 objek-

242 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.

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

tívne 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 právnenému 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 právnenému názoru, že zamestnávateľovi by malo byť poskytnuté objektívne obdobie, kedy bude môcť vyrovnáť 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 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.²⁴⁴ 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 pra-

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

covnoprávnych 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 zmiernu 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 verejnoprávneho záujmu v podobe sociálneho a spoločenského zmiernu, ktorého právnou garanciou je práve existencia platne uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Rovnako sa tým posilňuje aj princíp právnej istoty a stability v pracovnoprávnych 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.

Náležitosti podnikovej kolektívnej zmluvy nie sú exaktne stanovené, a preto sa môžu líšiť v závislosti od podniku. Obsahovými náležitosťami sú, okrem tradičného dojednania rozsahu kompetencií v oblasti spolurozhodovania, prerokovania, kontroly a práva na informácie, práva a povinnosti odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi a naopak, materiálne vybavenie poskytnuté pre odborovú organizáciu, aj oblasť personálnej politiky, ktorá zahŕňa úpravu pracovného času, dovolenku, prekážky na strane zamestnanca, zamestnávateľa, ako aj rekvalifikáciu, zvyšovanie či prehlbovanie kvalifikácie, poskytovanie odstupného a odchodného nad zákonný rámec. Samostatnou časťou kolektívnej zmluvy je odmeňovanie zamestnancov, ktoré by malo komplexne upravovať všetky zložky mzdy od základnej mzdy, či už tarifnej mesačnej, resp. tarifnej hodinovej. V tejto časti je priestor aj na právnu úpravu nadtarifných zložiek mzdy a podmienok ich priznávania tak, ako je to definované v § 119 ods. 3 ZP. Ak je podmienkou priznania nadtarifnej zložky mzdy kladné hodnotenie prostredníctvom hodnotiaceho pohovoru, musia byť jeho kritériá a priebeh súčasťou kolektívnej zmluvy. Pravidelnou obsahovou súčasťou podnikových kolektívnych zmlúv sú aj mzdové zvýhodnenia za prácu nadčas, nočnú prácu, prácu vo sviatok, ako aj mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce (práca v riziku), ako aj odmena za pracovnú pohotovosť. Častým javom je aj dojednanie mzdového zvýhodnenia za výkon práce v sobotu a v nedeľu, za výkon práce v odpoludňajších zmenách (tzv. príplatok za zmenu), hoci ZP takéto mzdové zvýhodnenie nepozná. Mzdové zvýhodnenia dojednávane v kolektívnej zmluve sú spravidla vždy vyššie ako zákonné minimá. Súčasťou podnikových kolektívnych zmlúv sú aj finančné plnenia naviazané na hospodárske ukazovatele u zamestnávateľa, napr. 13. plat, dovolenkový bonus či odmena za dosiahnutie hospodárskeho výsledku (nazýva sa aj podiel na hospodárskom výsledku). V závislosti od konkrétneho zamest-

návateľa sa v podnikových kolektívnych zmluvách objavujú na prvý pohľad možno až špecifické druhy finančných plnení, napríklad dochádzkový bonus, či odmena za kladný externý audit, či zaučenie spolupracovníka a pod. Odmeňovací systém je ale jedným, ak nie hlavným, nástrojom riadenia nielen zamestnancov, ale aj dosahovania kvality, produktivity a efektivity a je teda vecou zmluvných strán, čo si v podnikovej kolektívnej zmluve dohodnú.

Pravidelnou obsahovou náležitosťou podnikových kolektívnych zmlúv býva aj ustanovenie o mzdovom raste na daný kalendárny rok. Odborové organizácie ich dojednávajú ako rast priemernej mzdy alebo ako rast tarifnej mzdy, najčastejšie oboje. Výška dohodnutého mzdového rastu odráža obvykle index spotrebiteľských cien (tzv. infláciu) v danom kalendárnom roku, ale aj ekonomickú situáciu zamestnávateľa v predchádzajúcom kalendárnom (účtovnom roku), pričom sa analyzuje nielen dosiahnutý zisk či strata, ale aj likvidita, podiel osobných a mzdových nákladov na celkových nákladoch zamestnávateľa, vývoj tržieb. Významným ukazovateľom je aj produktivita práce z pridanej hodnoty. V prípade, ak je platnosť podnikovej kolektívnej zmluvy dohodnutá na viac ako jeden rok²⁴⁵, mzdový nárast sa vyjednáva každoročne, prostredníctvom samostatného dodatku, ako zmena platnej kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie dodatku ku platnej kolektívnej zmluve má rovnaký priebeh a procedurálnu stránku ako vyjednávanie kolektívnej zmluvy samotnej. V samotnej kolektívnej zmluve si však strany musia dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy, ako aj jej rozsah, a to buď formou dodatkov, alebo iným spôsobom. V takomto prípade sa uzatváranie dodatku bude spravovať rovnakým režimom ako vyjednávanie (uzatváranie) samotnej kolektívnej zmluvy. S odmeňovaním zamestnancov úzko súvisí aj ich zaraďovanie do taríf a stupňov podľa druhu a náročnosti práce. V každom prípade sa žiada uviesť, že zaraďovanie zamestnancov do tarifných tried a stupňov je predmetom obsahu kolektívnych zmlúv.

Podniková kolektívna zmluva ponúka priestor aj na úpravu tzv. sociálnej oblasti, ktorá v sebe zahŕňa stravovanie, pitný režim, športové a kultúrne akcie, rekreácie a prípadné liečebné pobyty. Samostatnou kapitolou v rámci sociálnych služieb je využitie sociálneho fondu, vrátane rozpočtu, prídeltu a použitia sociálneho fondu na daný kalendárny rok. Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde umožňuje, aby sa práve v kolektívnej zmluve dohodla tvorba sociálneho fondu, vrátane ďalšieho prídeltu do sociálneho fondu vo výške až 0,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.²⁴⁶ Použitie sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Najčastejšie sa

245 Pri podnikových kolektívnych zmluvách zákon o kolektívnom vyjednávaní neurčuje maximálnu dobu ich platnosti, tak ako je to pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa. Je preto vecou zmluvných strán, aby si dĺžku platnosti podnikovej kolektívnej zmluvy dohodli individuálne. Prax poukazuje na to, že viac ako 70 % podnikových kolektívnych zmlúv je dojednávaných na dva a viac rokov. Je to spôsobené aj tým, že samotný proces kolektívneho vyjednávania trvá niekoľko mesiacov, v extrémnych prípadoch aj rok a tak je pochopiteľné, že zmluvné strany chcú výsledky svojho snaženia využívať v maximálne možnom najdlhšom čase. Bližšie - podnikové kolektívne zmluvy uzatvorené v odborových organizáciách OZ KOVO.

246 Upravuje ustanovenie § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

sociálny fond využíva na poskytovanie príspevku na stravovanie²⁴⁷, čo v značnej miere deformuje účel jeho vzniku a v konečnom dôsledku zábery jeho využívania. Sociálny fond sa zvykne využívať na poskytovanie rôznych typov príspevkov naviazaných na narodenie dieťaťa, darovanie krvi, príp. získanie Jánskeho alebo Kňazovického plakety, na hmotnú núdzu a sociálne nepriaznivé situáciu. Samozrejmosťou je aj poskytovanie príspevkov na dopravu do/zo zamestnania, rekreácie, či kultúrne a športové aktivity. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť, že sa využitie prostriedkov zo sociálneho fondu nebude vzťahovať len na zamestnancov zamestnávateľa, ale aj na iné skupiny osôb, napr. bývalých zamestnancov, či rodinných príslušníkov terajších zamestnancov.

Neoddeliteľnou súčasťou kolektívnych zmlúv je úprava vzájomnej súčinnosti odborovej organizácie a zamestnávateľa pri starostlivosti o zdravie a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Záverčné časti kolektívnych zmlúv sú venované ustanoveniam, ktoré upravujú postupy pri vybavovaní sťažností zamestnancov, a to nielen z dôvodov neplnenia záväzkov plynúcich z platnej podnikovej kolektívnej zmluvy, ale aj sťažností na nerovnaké zaobchádzanie v zmysle § 13 ZP. Pomerne častým a v praxi využívaným ustanovením podnikových kolektívnych zmlúv je ustanovenie, na základe ktorého je možné kreovať komisiu paritným zastúpením zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie za účelom výkladu sporných a nejednoznačných ustanovení podnikovej kolektívnej zmluvy.

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 odvetvia 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 nevylučuje, 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,

²⁴⁷ Súčasná právna úprava § 5 zákona o dani z príjmu je nastavená tak (i ZP a zákona o sociálnom poistení), že akékoľvek plnenie zo sociálneho fondu, s výnimkou stravovania a využívania rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom, napr. ktoré má zamestnávateľ v prenájme alebo poskytovanie nealkoholických nápojov zamestnancom na pracovisku, vstupuje do vymeriavacieho základu, čo v konečnom dôsledku spôsobuje zamestnancom nielen daňovú, ale aj odvodovú povinnosť (príspevok na DDS len vo vzťahu k zdravotnému poisteniu). Súčasne predmetné plnenia predstavujú aj dodatočnú odvodovú záťaž pre zamestnávateľa vo výške cca 35,2 %. Trend využívania sociálneho fondu v ostatných rokoch je teda vo výlučnej miere zameraný na príspevky na stravovanie, čo sa pretavuje do maximálnych možných príspevkov za stravnú jednotku. Sociálny fond sa tak u mnohých zamestnávateľov výslovne „prejedá“.

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 vyjednávanie 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. odchýlne 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 oznámenia reprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (rozšírenia záväznosti) 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 vyhovieť 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 reprezentovanému 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.²⁴⁸ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa uzatvára pre zamestnávateľov uvedených v jej prílohe, ako v jej obligatórnej súčasť. Napriek tomu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa môže nadobudnúť takú reprezentatívnu, 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. Označenie 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,

²⁴⁸ 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 (Konceptia kolektívneho vyjednávaní. Interný materiál pre členov Pracovnej skupiny k návrhu Konceptie kolektívneho vyjednávaní pre rokovaní 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).

Tvorba zoznamu zamestnávateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a určenie SK NACE pre kolektívnu zmluvu 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 súčasti, pričom sa vyžaduje aj presné označenie takéhoto zamestnávateľa v podobe obchodného mena, sídla, identifikačného čísla a kódu SK NACE zamestnávateľa podľa osobitného predpisu.²⁴⁹

Vzhľadom na pretrvávajúcu nejednotnosť v aplikačnej praxi pri tvorbe zoznamu zamestnávateľov, ako obligatórnej súčasti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. alebo jej dodatku v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, pristúpil zákonodarcu v novele ZoKV (zákon č. 183/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2017) k jednoznačnému vymedzeniu pravidiel pre tvorbu zoznamu zamestnávateľov, a to aj vo vzťahu k neskoršie určeným kritériám pre posudzovanie reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktoré majú predovšetkým na strane vyššieho odborového orgánu, kvantitatívny charakter. V tomto ohľade sa pre nový model oznamovania reprezentatívnosti (rozširovania záväznosti) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a ich dodatkov stáva kľúčovým prvkom vhodné určenie zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa bude kolektívna zmluva primárne vzťahovať. Obdobne aj určenie kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností sa bude odvíjať od postupnej výstavby tohto zoznamu zamestnávateľov, ktorú budú musieť uskutočniť zmluvné strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku, keďže samotná reprezentatívnosť vyššieho odborového orgánu sa bude odvíjať od pôsobenia jeho základných odborových organizácií u zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV.

Okruh zamestnávateľov, ktorí budú vstupovať do zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, bude tvorený výlučne z členských organizácií zamestnávateľskej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo

²⁴⁹ 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).

jej dodatku. Za predpokladu, že zamestnávateľ nebude členskou organizáciou zamestnávateľskej organizácie, nemôže byť súčasťou takéhoto zoznamu zamestnávateľov a ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa alebo jej dodatku môže iba pristúpiť v zmysle § 5 ods. 3 ZoKV. Všeobecne sa predpokladá, aj na základe skúseností z aplikačnej praxe, že zamestnávateľský zväz na konci kolektívneho vyjednávania po vyjednaní vlastného obsahu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku, preukáže druhej zmluvnej strane zoznam svojich členských organizácií. Následne sa pristúpi k použitiu jedného z dvoch doplnkových kritérií uvedených v novelizovanom znení § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV a k tvorbe spomínaného zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Hoci členstvo zamestnávateľa v organizácii zamestnávateľov, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku, predstavuje bezprostredný predpoklad zaradenia zamestnávateľa do zoznamu zamestnávateľov, sám o sebe nie je jediným právotvorným prvkom a vyžaduje sa pristúpenie (splnenie) jedného z ďalších uvádzaných kritérií v novelizovanom ustanovení § 5 ods. 2 písm. a) bod 1 alebo 2 ZoKV.

Verifikácia skutočností, či organizácia zamestnávateľov predložila druhej zmluvnej strane (vyššiemu odborovému orgánu odborovej organizácie) úplný zoznam svojich členských organizácií, z ktorých má byť vytvorený zoznam alebo nie, je bohužiaľ v aplikačnej praxi nemožná. Neexistuje žiadny oficiálny verejne dostupný register členských organizácií zamestnávateľských zväzov a overenie tejto skutočnosti závisí výlučne na vzájomných vzťahoch medzi zmluvnými stranami. Nie neobvyklými sú aj situácie, kedy je zamestnávateľ členom viacerých zamestnávateľských organizácií. Pokiaľ by medzi zmluvnými stranami vznikol spor, či konkrétny zamestnávateľ je členom organizácie zamestnávateľov, ktorá by to odmietala (napr. z dôvodu jeho vylúčenia zo záväznosti uzatváratej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku), neexistuje relevantný právny argument/dôkaz, ktorým by odborová organizácia vedela prostredníctvom tretej strany takéhoto zamestnávateľa do zoznamu zamestnávateľov zaradiť bez súhlasu organizácie zamestnávateľov. Do úvahy prichádza len neskoršia možnosť oznámenia reprezentatívnosti (rozšírenia záväznosti) kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku na spomínaných zamestnávateľov prostredníctvom § 9a ZoKV, to však len za predpokladu, že ich kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny bude zodpovedať kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok a že následne bude aj pre tento kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností aj oznámené uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku v zmysle § 9a ZoKV. Pokiaľ bude mať zamestnávateľ iný kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností, je jeho pokrytie kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo jej dodatku v podstate vylúčené.

Rovnako musíme vziať na vedomie aj prípadný obsah stanov alebo iného zakladajúceho dokumentu zamestnávateľského zväzu, ktorý môže obsahovať konkretizáciu členských zamestnávateľských subjektov (napr. druhovým spôsobom), pre ktoré je organizácia zamestnávateľov oprávnená prostredníctvom svojich orgánov uzatvoriť kolektívnu

zmluvu alebo jej dodatok. Stanovy organizácie zamestnávateľov môžu napr. určiť, že za niektoré členské organizácie jednoducho nie je oprávnená organizácia zamestnávateľov uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, čo predstavuje určitý rozpor s § 2 ods. 2 pozn. 2a) ZoKV, ktorý stanovuje explicitnú povinnosť organizácie zamestnávateľov kolektívne vyjednávať. Za predpokladu, ak by sa takéto prípadné ustanovenie stanov organizácie zamestnávateľov uplatnilo, bolo by zaujímavé sledovať ďalší postup organizácie zamestnávateľov. Do stretu sa tu dostáva právo zamestnancov kolektívne vyjednávať kolektívnu zmluvu a zlepšiť svoje pracovné a mzdové podmienky a sloboda združovania, ktorá jednoznačne umožňuje organizácii zamestnávateľov vnútornými procesmi rozhodnúť, v akých oblastiach a v akom rozsahu budú svojich členov zastupovať, a to aj v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Určenie oprávnenia organizácie zamestnávateľov uzatvárať za svojich členov kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa alebo dodatok je podľa nášho názoru výlučnou vnútornou záležitosťou organizácie zamestnávateľov. Na určenie okruhu členských organizácií organizácie zamestnávateľov bude mať bezpochyby vplyv preto aj popísaná skutočnosť.

Po určení okruhu členských organizácií zamestnávateľského zväzu, z ktorých sa bude tvoriť zoznam zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, prichádza k uplatneniu jednotlivých doplnkových kritérií uvedených v § 5 ods. 2 písm. b) ZoKV, a to postupným spôsobom, keďže ich použitie je vzájomne hierarchicky podmienené, t. j. kritérium obsiahnuté v bode 2 sa uplatní len za podmienky, ak sa neuplatní kritérium obsiahnuté v bode 1. Prvé kritérium spočíva v pôsobení základnej odborovej organizácie združenej v odborovej organizácii, ktorej vyšší odborový orgán kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvoril u zamestnávateľa, ktorý je súčasne v zmysle predchádzajúceho právneho výkladu členskou organizáciou zamestnávateľského zväzu. V tomto prípade musia byť naplnené obe kritériá (členstvo zamestnávateľa v organizácii zamestnávateľov a členstvo základnej odborovej organizácie v odborovom zväze) súčasne a rovnako musí ísť v oboch prípadoch o členské organizácie zmluvných strán uzatvárajúcej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku. V inom prípade takéhoto zamestnávateľa nemožno zaradiť do tvoriaceho sa zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Tieto iné prípady môžu byť napr. prípady, kedy u zamestnávateľa bude pôsobiť základná odborová organizácia, ktorá je združená v odborovej organizácii (odborovom zväze), ktorý však nie je zmluvnou stranou takejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku, čo je pomerne častý prípad, alebo u zamestnávateľa nebude pôsobiť žiadna odborová organizácia, ale napr. len zamestnanecká rada, či nebude pôsobiť žiadna forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku v zmysle § 11a ZP. Uplatnením prvého kritéria príde k vytvoreniu prvej skupiny zamestnávateľov, ktorí vstúpia do zoznamu zamestnávateľov a bude sa na nich vzťahovať uzatváraná kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok. Títo zamestnávatelia súčasne predstavujú tzv. jadro hospodárskeho odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa (v podstate charakterizujú okruh hospodárskych vzťahov - vymedzujú povahu priemyselného odvetvia) uzatváraná. Táto skutočnosť je kľúčová pre neskoršie určenie kódu štatistickej

klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok uzatvára.

Po vytvorení prvej skupiny zamestnávateľov uplatnením prvého kritéria uvedeného v novelizovanom ustanovení § 5 ods. 2 písm. b) bod 1 ZoKV musí prísť k určeniu kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, keďže toto určenie je predpokladom pre uplatnenie druhého kritéria uvedeného v § 5 ods. 2 písm. b) bod 2 ZoKV, v rámci ktorého prichádza ku komparovaniu kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností určených pre kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa alebo jej dodatok a ďalších členských organizácií zamestnávateľského zväzu, ktoré neboli do zoznamu zamestnávateľov zaradené uplatnením prvého kritéria. Určenie kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pre ktoré sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok uzatvára, má povahu voľby rozhodnutím zmluvných strán, pričom okruh možných kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností je daný kódmi štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľov, ktorí vstúpili do zoznamu zamestnávateľov uplatnením prvého kritéria. Po vytvorení prvej skupiny zamestnávateľov je vytvorený okruh ich kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností, ktoré budú spravidla na základe skúseností z aplikačnej praxe zodpovedať vymedzeniu hospodárskeho odvetvia alebo jeho časti, ktorú v skutočnosti (aj historicky) títo sociálni partneri reprezentujú. Maximálny počet týchto kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny bude zodpovedať celkovému počtu zamestnávateľov, ktorí vstúpili do zoznamu zamestnávateľov uplatnením prvého kritéria. Obvykle je tento počet nižší vzhľadom na skutočnosť, že zamestnávatelia budú reprezentovať jadro priemyselného odvetvia a charakter ich hospodárskej činnosti bude podobný alebo rovnaký, t. j. líšiť sa budú napr. na úrovni skupiny a nie na úrovni samotnej divízie. Pokiaľ zmluvné strany neuskutočnia voľbu, určenie kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností bude zodpovedať automaticky kódom štatistickej klasifikácie ekonomických činností všetkých zamestnávateľov, ktorí vstúpili do zoznamu zamestnávateľov v prvej skupine.

Po určení kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny môže prísť k uplatneniu druhého kritéria v zmysle § 5 ods. 2 písm. b) bod 2 ZoKV, t. j. na zamestnávateľov, ktorí nevstúpili do zoznamu zamestnávateľov v prvej skupine uplatnením prvého kritéria. V druhej skupine zamestnávateľov budú do zoznamu zamestnávateľov vstupovať zamestnávatelia, ktorí sú síce členskými organizáciami zamestnávateľského zväzu, ale nepôsobí u nich základná odborová organizácia odborovej organizácie (odborového zväzu), ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá sa uzatvára (napr. tam pôsobí základná odborová organizácia iného odborového zväzu alebo žiadna, resp. iná forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku tam pôsobí/nepôsobí), ale súčasne ich kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny zodpovedá kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pre ktorú je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok. Uplatnením druhého

ho kritéria sa vytvorí druhá skupina zamestnávateľov, ktorí skompletizujú zoznam zamestnávateľov, ktorý bude tvoriť prílohu kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jeho dodatku v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, čím sa stane úplným.

Po uplatnení oboch kritérií uvedených v § 5 ods. 2 písm. b) bod 1 a bod 2 ZoKV a vytvorení zoznamu zamestnávateľov môže prísť k situácii (a spravidla k nej aj v aplikáčnej praxi prichádza), že nepokrytý kolektívnou zmluvou zostane ešte určitý počet členských organizácií zamestnávateľského zväzu, ktoré nespĺnili ani jedno z kritérií, t. j. síce sú členskými organizáciami zamestnávateľského zväzu, nepôsobí u nich základná odborová organizácia odborovej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou a uzatvára kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a ani takíto zamestnávatelia nemajú zhodný kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pre ktorý je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok. Buď môže organizácia zamestnávateľov takýchto zamestnávateľov pokryť inou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo jej dodatkom (ZoKV nevylučuje možnosť, aby jeden zamestnávateľský zväz uzatváral aj viacero kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo ich dodatkov) alebo zostanú tzv. nepokrytí žiadnou z uzatvorených kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa alebo jej dodatkom. V druhom prípade sa vystavujú nebezpečenstvu, že napriek členstvu v organizácii zamestnávateľov, ktorá pre nich neuzatvorila kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a nemôže preto prísť k uplatneniu výnimky podľa § 7a písm. a) ZoKV, sa na nich môže vzťahovať iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa inej organizácie zamestnávateľov, ktorej reprezentatívnosť („záväznosť bola rozšírená“) bola oznámená v zmysle § 9a ZoKV.

Vo vzťahu k doloženiu zoznamu zamestnávateľov, ako obligatórnej súčasti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (hmotnoprávna podmienka platnosti kolektívnej zmluvy), novela ZoKV (zákon č. 183/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2017) mení slovné spojenie „*zamestnávateľov, za ktorých bola uzatvorená*“ v dôsledku nového spôsobu tvorby zoznamu zamestnávateľov, ktorí budú zaradení do zoznamu zamestnávateľov v zmysle novelizovaného § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV. Novokoncipovaný spôsob tvorby zoznamu zamestnávateľov zavádza rozlišovanie medzi jednotlivými zamestnávateľskými spoločnosťami, ktoré sú členskými organizáciami zamestnávateľskej organizácie, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvorila s vyšším odborovým orgánom odborovej organizácie, a to najmä vo väzbe na pôsobenie odborových organizácií združených v odborovej organizácii, ktorá je druhou zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, o ktorej uzatvorenie v predmetnom prípade ide, resp. vo väzbe na zhodu kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny takéhoto zamestnávateľa s kódom klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

V porovnaní s predchádzajúcim právnym stavom ZoKV do 1. 9. 2017 tak nie je členstvo zamestnávateľa v zamestnávateľskej organizácii, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa za zamestnávateľskú stranu uzatvára, primárnym a jediným predpokladom pre

zaradenie zamestnávateľa do zoznamu zamestnávateľov, ako prílohy kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ale musí k tomuto členstvu zamestnávateľa v zamestnávateľskej organizácii pristúpiť i ďalšia z právotvorných skutočností uvedená v § 5 ods. 2 písm. a) bod 1 alebo bod 2 ZoKV. Z aplikačnej praxe vyplynul problém uvádzania zoznamu zamestnávateľov aj do dodatkov, ktoré sú uzatvárané ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa. Hoci ani novela ZoKV (zákon č. 183/2017 Z. z. s účinnosťou od 1. 9. 2017) explicitne nestanovuje povinnosť zmluvných strán uviesť v prípade uzatvárania dodatku ku kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa aktualizovaný zoznam zamestnávateľov vytvorený v zmysle pravidiel podľa § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, túto povinnosť zmluvných strán možno nepriamo dovodiť z novelizovaného ustanovenia § 7 ods. 4 ZoKV. Ten v súvislosti s vymedzením pojmu reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa ustanovuje kritériá vzťahujúce sa bezprostredne na týchto zamestnávateľov, uvedených v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a v súvislosti s tým v § 7 ods. 4 ZoKV uvádza, že predmetné kritériá sa primerane vzťahujú aj na dodatky k reprezentatívnym kolektívnym zmluvám. Za predpokladu, že bude chcieť jedna alebo obe zmluvné strany oznámiť uzatvorenie dodatku ku reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, budú môcť byť kritériá pre posúdenie takéhoto (reprezentatívneho) dodatku k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa aplikované iba v prípade, ak tento dodatok bude obsahovať aj zoznam zamestnávateľov vo svojej prílohe. Uvedený zoznam môže byť identický s pôvodným zoznamom zamestnávateľov uvedeným v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ku ktorej je dodatok uzatváraný, ale môžu v ňom byť aj zmeny (napr. vstup alebo výstup zamestnávateľa zo zamestnávateľskej organizácie v priebehu doby platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, a to najmä za ustálenej praxe, kedy je platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy dohodnutá na dlhšie obdobie ako je obdobie jedného roka).

Uvedenie zoznamu zamestnávateľov v dodatku uzatváranom ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa vyplýva i z novelizovaného ustanovenia § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV, keď je v procese posudzovania reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy potrebné aplikovať princíp zamestnávania väčšieho počtu zamestnancov u zamestnávateľov, ktorí sú členmi zamestnávateľskej organizácie a pre ktorých bola uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa a táto následne vstupuje do procesu posudzovania jej reprezentatívnosti, ako u zamestnávateľov združených v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorej kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. V oboch prípadoch sa pre posúdenie reprezentatívnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa vyžaduje porovnanie počtu zamestnancov, ktorých zamestnávateľa zamestnávajú a de facto ich teda táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa pokrýva. Efektívne a odpovedajúce objektívne porovnanie predpokladá, že obe kolektívne zmluvy vyššieho stupňa alebo ich dodatky obsahujú aktuálny zoznam zamestnávateľov a vyjadrujú následne ich skutočnú reprezentatívnosť

(= relevantnosť) v danom hospodárskom odvetví alebo jeho časti. Povinnosť uvádzať zoznam zamestnávateľov, ako prílohu dodatku, nemožno obmedziť výlučne na dodatok uzatvorený k reprezentatívnej kolektívnej zmluve, ale aj k ostatným kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa, ktoré nevstupujú do procesu posudzovania svojej reprezentatívnosti, ako predpokladu pre neskoršie oznámenie ich reprezentatívnosti („rozšírenie záväznosti“), ale na všetky dodatky uzatvárané ku všetkým kolektívnym zmluvám vyššieho stupňa práve z dôvodu možnosti zabezpečenia takéhoto porovnania. Pokiaľ by totiž kolektívna zmluva vyššieho stupňa, alebo jej dodatok, ktorá vstupuje do procesu posudzovania reprezentatívnosti v zmysle novelizovaného § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV na strane zamestnávateľov nepokrývala u zamestnávateľov väčší počet zamestnancov, ako u zamestnávateľov združených v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorej kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, nespĺňa takáto kolektívna zmluva alebo jej dodatok podmienky spomínanej reprezentatívnosti a nemožno pristúpiť k oznámeniu ich reprezentatívnosti („rozšíreniu ich záväznosti“) v zmysle § 9a ZoKV.

Všeobecnú povinnosť uvádzania zoznamu zamestnávateľov do dodatku kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ako jeho neoddeliteľnej prílohy, možno sekundárne dovodiť i z novelizovaného ustanovenia § 7a písm. a) ZoKV, ktoré upravuje výnimku z aplikácie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku na zamestnávateľov, pre ktorých je záväzná už iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa alebo jej dodatok ku dňu zverejnenia oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV. Možnosť identifikácie vzájomnej väzby medzi konkrétnym zamestnávateľom a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa alebo jej dodatku vychádza výlučne z uvedenia tohto zamestnávateľa v zozname zamestnávateľov, ako prílohy ku kolektívnej zmluve alebo jej dodatku. Neuvedenie zamestnávateľa v zozname zamestnávateľov podľa § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV vedie k záveru o nemožnosti uplatnenia výnimky podľa § 7a písm. a) ZoKV, t. j. na takéhoto zamestnávateľa by sa následne mala vzťahovať záväznosť reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku. Princíp právnej istoty vedie k záveru o povinnosti uvádzania zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV aj v dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

Ukladanie KZVS

S ohľadom na špecifický charakter KZVS právny poriadok ukladá zmluvným stranám, ako zavŕšenie procesu kolektívneho vyjednávania, povinnosť uložiť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na MPSVaR SR. Z pohľadu historického vývoja nadobúdalo uloženie KZVS rôznu dôležitosť. Začiatkom 90. rokov pri zohľadnení pôvodného obsahu ZoKV malo ukladanie KZVS zásadný význam z pohľadu informovania verejnosti i zamestnávateľov o existencii takejto KZVS uzatvorenej pre určité odvetvie a poskytnúť im možnosť zoznámiť sa s jej obsahom. Keďže KZVS v tomto období do určitej

miery preberali funkciu všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, mala táto povinnosť svoje opodstatnenie. Zmenou systému záväznosti KZVS, spočívajúcou vo vytváraní zoznamu zamestnávateľov a odchylnou interpretáciou relevantných ustanovení, prišlo k marginalizácii ukladania KZVS, bezprostredne nebolo nevyhnutné zoznamovať verejnosť i zamestnávateľov s obsahom KZVS, aj s ohľadom na systém prípadnej extenzie KZVS neexistovala možnosť vztiahnutia záväznosti na iné subjekty, než boli uvedené v § 5 ods. 1a 2 ZoKV. Ostatná novela ZoKV s účinnosťou od 1. 1. 2014 v prípade § 7 a násl. opätovne zdôraznila potrebu oboznamovania verejnosti s obsahom uzatvorených KZVS, keďže sa pripustilo rozšírenie KZVS aj bez súhlasu dotknutých zamestnávateľov.

Povinnosť v zmysle § 9 ZoKV (ukladanie KZVS) je teda primárne konštruovaná ako zodpovednosť zamestnávateľského zväzu odovzdať uzatvorenú KZVS a prípadne rozhodnutie rozhodcu, ktoré sa jej týka, do 15 dní odo dňa jej podpísania alebo do 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám na uloženie na MPSVaR SR. Zmluvná strana je povinná zaslať ministerstvu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa a jej zmeny aj v elektronickej podobe v zmysle uvedených lehôt. Uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je uzavretá podľa § 4 ods. 1 ZoKV, sa oznamuje aj v Zbierke zákonov Slovenskej republiky. O oznámenie v Zbierke zákonov Slovenskej republiky požiada MPSVaR SR. Neuloženie KZVS sa považuje za porušenie pracovnoprávných predpisov.

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 2.250 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.

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 presumovať, 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.²⁵¹ 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

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

251 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.

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.²⁵² 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 výpovede uvádza taxatívny 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, ktorý predstavuje 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.²⁵³ 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.²⁵⁴ 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,

252 ŠUBRT, B.: Odbory, zamestnavatelia a právo. Karviná : Nakladatelství PARIS, 1995. s. 43.

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

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

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 odporuje úprave pracovnoprávných nárokov, alebo podmienok zamestnávania obsiahnutých v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.²⁵⁵ Obdobne sa tento mechanizmus uplatní aj vo vzájomnom vzťahu kolektívnych zmlúv a iných pracovnoprávných predpisov, ktoré umožňujú kolektívnym zmluvám upraviť nároky zamestnancov odchylným spôsobom. Záväzok 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 pracovnoprávných nárokov, výhodnejšia. Hoci medzi obidvoma stupňami kolektívnych zmlúv nie je možné identifikovať priamu väzbu, nevýhodnejšia úprava pracovnoprávných nárokov v podnikovej kolektívnej zmluve by nespôsobilá 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 § 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

²⁵⁵ Porovnaj – TROSTER, P. – KNEBL, P.: Zákon o kolektivním vyjednávání. Komentář. Praha : Wolters Kluwer, 2014. s. 6-7.

majetkový prospech. Na vysporiadanie takéhoto bezdôvodného obohatenia by sa následne použil príslušný osobitný občianskoprávny predpis (OZ).

3.3 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.²⁵⁶ 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 zmluvnoprávne 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.

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 expli-

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

citne 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 odchylnej 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 zvýhodňovať 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, OZ 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/interne rozširovanie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa). 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 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 oznamovania reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa podľa § 7 a § 7a ZoKV.

Otáznu 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 nanajvýš 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 desaťročia) 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 otvorenia nového kolektívneho vyjednávania s odkazom na odlišné subjekty²⁵⁷, 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 vyjednávanie 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 vyjednávanie 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), dosahované 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 dojsť k novému kolektívnu zmluvu s predpokladom zániku pôvodnej kolektívnej zmluvy. Dojednanie dodatku k pôvodnej kolektívnej zmluve, s ohľadom na

²⁵⁷ 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.

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 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 § 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.²⁵⁸

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 odvetviami uprednostňujú zvyšovanie právnej istoty, aj s ohľadom na náročný charakter kolektívneho vyjednávania celej kolektívnej zmluvy, formou dojednania 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 pracovnoprávnú 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.

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

258 § 26 ods. 3 zákona českého ZP.

jednej listine, resp. či ide o vadu neodstrániteľnú a teda absolútnu nemožnosť splatenia 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.

Odlišný 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.²⁵⁹ 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 úkonu²⁶⁰ 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 pracovnoprávných nárokov. V prípade, ak by napr. predmetom úpravy dodatku bola úprava sadzieb v tarif-

259 § 37 ods. 2 OZ: "Právny úkon, ktorého predmetom je plnenie nemožné, je neplatný."

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

ných 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 zaradovania 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.

3.4 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 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 žiaduce z dôvodu vysokej neprehľadnosti a reprezentatívosti 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 evidenč-

nú 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 prístupenie*“ (samotné prístupenie už bolo zrealizované súhlasom zmluvných strán, a nie až napr. uverejnením oznámenia v Zbierke zákonov, alebo jeho dorúčením 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 prístupu 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 prístupu 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 navyš (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 prístupu 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 oznamovania reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – záväznosti inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa aj na nečlenské organizácie zamestnávateľského zväzu, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, by predstavovalo právny exces.

3.5 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 pracovnoprávných nárokov vo vnútropodnikových predpisoch zamestnávateľa. Pravidelnou obsahovou súčasťou kolektívnych zmlúv je obsiahnutie úpravy niektorých pracovnoprávných nárokov zamestnancov, resp. niektorých dohôd sociálnych partnerov, vyplývajúcich z príslušných pracovnoprávných 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 pracovnoprávných nárokov zamestnancov do príloh ku kolektívnej zmluve, namiesto vlastného textu kolektívnej zmluvy, má dve praktické polohy. Na jednej strane majú často zamestnávatelia záujem sprehľadniť a zjednodušiť úpravu, napr. odmeňovania zamestnancov, a preto sa snažia celý mzdový systém, vrátane vymedzenia komplikovaného systému jednotlivých tarifných stupníc 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 pracovnoprávných 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 vyjednanie, 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.).²⁶¹

Positívny 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 toto analogicky vztiahnuť ustanovenie § 8 ods. 1 ZoKV. Prílohy kolektívnej zmluvy predstavujú integrálnu súčasť kolektívnej zmluvy a ich prípadné zmeny sa musia realizovať v procese kolektívneho vyjednávania (odchýlny postup nie je možný).²⁶² 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 identifikovať úpravu pracovnoprávných nárokov zamestnancov a kolektívna zmluva

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

262 Pozri – podkapitolu 3.2 & druhy kolektívnych zmlúv, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy, existencia viacerých kolektívnych zmlúv.

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 dojednávaní 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 (vnútropodnikové 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 vnútropodnikové 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 právnomu výkladu môže stáť iný právny názor, ktorý vychádza zo systematicky 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 súčasť). Môžeme vychádzať i z ustanovení príslušných pracovnoprávnych predpisov, ktoré pri záujme o výhodnejšiu úpravu pracovnoprávnych nárokov zamestnancov vyžadujú, aby bola výhodnejšia právna úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve.²⁶³ 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).

263 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.

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 teda zákon neuvádza odchýlnu možnosť dojednania (vrátane možnosti odchýliť sa na základe odkazu v kolektívnej zmluve), musí byť platne dojednaná úprava konkrétneho pracovnoprávneho nároku zamestnanca vo vlastnom tele kolektívnej zmluvy. Iný postup by totiž odporoval právnemu poriadku i pracovnoprávnej ochrane zamestnanca, keď možnosť odchýlenia sa v podobe dispozitívneho ustanovenia by bola konštruovaná len v konkrétnych vybraných prípadoch, s cieľom bezprostrednej ochrany práv zamestnancov. Obdobný právny názor možno nájsť aj v rozhodnutiach štátnych orgánov kontroly.²⁶⁴

264 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 dôvody 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."

3.6 Rozširovanie (extenzia) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa – reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa sú zmluvy, ktoré sú uzatvárané na úrovni odvetvia, resp. časti odvetvia medzi združením zamestnávateľov (zväzom zamestnávateľov napr. v strojárskom priemysle) a vyšším odborovým orgánom (odborový zväz napr. v strojárskom priemysle). Cieľom je úprava pracovných a mzdových podmienok v určitom odvetví. Táto kolektívna zmluva je záväzná na zmluvnej strane zamestnávateľov pre príslušný zväz, ktorý kolektívnu zmluvu uzatvoril a zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v zozname zamestnávateľov, ktorý je prílohou takejto kolektívnej zmluvy.

Mechanizmus reprezentatívnych kolektívnych zmlúv znamená v podmienkach SR mechanizmus, kedy je platná a účinná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá je uzatvorená v odvetví (divízia podľa klasifikácie SK NACE) alebo v časti odvetvia (skupina podľa klasifikácie SK NACE), záväzná pre celé odvetvie alebo časť odvetvia, a teda sa vzťahuje aj na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, za ktoré kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa neuzatvoril zväz zamestnávateľov a ktorí ani nepristúpili ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa v zmysle § 5 ods. 4 ZoKV. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa **sa teda automaticky nevzťahuje na všetkých zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia, v ktorom je uzatvorená**, ale len na zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V nadväznosti na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže prípadne prebehnúť proces overovania reprezentatívnosti, ktorým sa oznámi **záväznosť** kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá je reprezentatívna pre celé odvetvie alebo časť odvetvia, kde sa bude táto kolektívna zmluva vzťahovať na všetkých zamestnávateľov v odvetví, prípadne v časti odvetvia (s výnimkou zamestnávateľov podľa § 7a ZoKV). Novela ZoKV č. 183/2017 Z. z. prináša nové procesnoprávne i hmotnoprávne podmienky, ktoré súvisia ako s tvorbou zoznamu zamestnávateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, i jej vlastného charakteru, tak i samotného procesnoprávneho spôsobu oznamovania reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

Odvetvie a časť odvetvia (a SK NACE klasifikácia)

V princípe kolektívna zmluva vyššieho stupňa musí byť uzatvorená pre určité odvetvie alebo časť odvetvia. Pokiaľ ide o zamestnávateľa, tento by mal predovšetkým **vedieť, do akého odvetvia alebo časti odvetvia pre účely zákona o kolektívnom vyjednávaní spadá**. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa **obsahuje označenie odvetvia alebo časti odvetvia**, pre ktoré je uzatvorená, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. **Označením odvetvia** je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni divízie. Týmto osobitným predpisom je **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. 295/2008²⁶⁵ z 11. marca 2008 (Ú. v. EÚ L 97, 9. 4. 2008). **Označením časti odvetvia** je kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností podľa osobitného predpisu na úrovni skupiny. Týmto osobitným predpisom je **Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1893/2006**.

SK NACE kód prideliť Štatistický úrad SR podľa prevažujúceho predmetu činnosti.²⁶⁶ Každá kolektívna zmluva vyššieho stupňa tak obsahuje SK NACE kód.

SK NACE kód má 5 čísiel:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. úroveň – sekcia | – položka označená abecedným znakom |
| 2. úroveň – divízia | – položka označená dvojmiestnym číselným znakom |
| 3. úroveň – skupina | – položka označená trojmiestnym číselným znakom |
| 4. úroveň – trieda | – položka označená štvormiestnym číselným znakom |
| 5. úroveň – podtrieda | – položka označená päťmiestnym číselným znakom. |

Pre reprezentatívne KZVS má význam len sekcia (odvetvie) alebo skupina (časť odvetvia)

Reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Novela ZoKV zavádza nový inštitút tzv. reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V prípade, ak sa zmluvné strany domnievajú, že ich kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, môžu požiadať MPSVaR SR, aby táto skutočnosť bola oznámená v Zbierke zákonov SR. V ďalšom procese MPSVaR SR túto skutočnosť overí, ak nie sú splnené podmienky reprezentatívnosti, a teda ak nie je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá má povahu (spĺňa podmienky) reprezentatívnosti a nemožno ju teda označiť za reprezentatívnu, oznámenie v Zbierke zákonov SR nebude zverejnené.

Všeobecne musíme rozlišovať medzi kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa a reprezentatívnymi kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Ak sú splnené podmienky v § 7 ods. 1 písm. a) a písm. b)) ZoKV kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, sú po ich oznámení v Zbierke zákonov SR podľa § 9a ods. 6 ZoKV považované za reprezentatívne s príslušnými účinkami. Výsledkom kolektívneho vyjednávania medzi organizáciou zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom je kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá ale primárne nemá povahu reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a zaväzuje zamestnávateľov, ktorí sú uvedení v jej prílohe v podobe zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Získanie statusu reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže uzatvorená kolektívna zmluva nadobudnúť len v okamihu, ak splní kritériá stanovené v § 7 ods. 1 písm. a) a b) ZoKV. V takomto prípade môžu

²⁶⁵ Pozn. v zákone je nesprávne uvedené číslo 259.

²⁶⁶ Vyhľadávanie subjektov podľa SK NACE – dostupné na internete: <http://www.statistics.sk/pls/wregis/dotaz>

Kódy SK NACE: <http://www.statistics.sk/pls/wregis/ciselniky?kc=5205>

Informácie Štatistického úradu o SK NACE – Dostupné na internete <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=1924>.

následne jedna alebo obe zmluvné strany iniciovať začiatok procesu oznámenia tejto skutočnosti v Zbierke zákonov SR. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá nesplní podmienky reprezentatívnosti v § 7 ods. 1 písm. a) a b) ZoKV, nemá síce povahu reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a nemôže teda zaväzovať iných zamestnávateľov ako tých, ktorí boli zaradení do zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, táto skutočnosť ale neovplyvňuje právny charakter a právne následky uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa ako prameňa práva v právnom poriadku Slovenskej republiky.

Novelizovaný § 7 ZoKV určuje hmotnoprávne kritériá pre posúdenie reprezentatívneho charakteru uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku osobitne pre obe zmluvné strany, t. j. sociálnych partnerov (organizáciu zamestnávateľov a odborový zväz). Jednotlivé kritériá majú odlišný charakter, pričom ich podstata ani tak nesmeruje k vlastnostiam samotnej uzatvorenej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ale dotýkajú sa skôr samotných sociálnych partnerov, ako zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Ich účelom je predovšetkým nepriama snaha o posúdenie relevantnosti samotných zmluvných strán, ktoré kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzatvárajú, t. j. či sú skutočnými reprezentantmi zamestnancov i zamestnávateľov v danom hospodárskom odvetví alebo jeho časti, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Cieľom je stav, aby prichádzalo k oznamovaniu reprezentatívnosti len takých kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré skutočne s ohľadom na samotné zmluvné strany, sú schopné a spôsobilé upravovať pracovné a mzdové podmienky zamestnancov v konkrétnom hospodárskom odvetví alebo jeho časti a nemajú marginálny charakter. Vychádza sa pritom z podstaty samotného inštitútu všeobecnej záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktorý predpokladá, že zmluvní partneri predstavujú relevantné subjekty v danom hospodárskom odvetví alebo jeho časti, reprezentujú a zastupujú reprezentatívnu skupinu zamestnávateľov a zamestnancov, ovplyvňujú úroveň pracovných a mzdových podmienok zamestnancov v danom hospodárskom odvetví alebo jeho časti a oznámenie všeobecnej záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa má zabezpečiť dosiahnutý pracovnoprávny štandard aj u iných zamestnávateľských subjektov pôsobiach v predmetnom hospodárskom odvetví alebo jeho časti. Splnenie zákonom ustanovených kritérií pre určenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa musí nastať súčasne u oboch zmluvných strán.

Kritérium pre určenie reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na strane organizácie zamestnávateľov je založené i na doteraz uplatňovanom väčšinovom princípe, t. j. organizácia zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a ktorá vstupuje do procesu posudzovania reprezentatívnosti, musí združovať zamestnávateľov (posudzuje sa zoznam zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV vytvorený v zmysle § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV), ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená a títo zamestnávajú väčší počet zamestnancov ako zamest-

návratelia združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená.

Skúmanie reprezentatívnosti v zmysle § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV na strane organizácie zamestnávateľov:

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa č. 1 pre SK NACE kód 42		Kolektívna zmluva vyššieho stupňa č. 2 pre SK NACE kód 42
Počet zamestnancov zamestnávaných zamestnávateľmi podľa zoznamu zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (za nich je uzatvorená) v odvetví (SK NACE 41), resp. časti odvetvia (ak by išlo o túto úroveň)	 je väčší ako	Počet zamestnancov zamestnávaných zamestnávateľmi podľa zoznamu zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (za nich je uzatvorená) v odvetví (SK NACE 41), resp. časti odvetvia (ak by išlo o túto úroveň)

Príklad:

Ak by zamestnávatelia s SK NACE kódom 42 boli uvedení v dvoch kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa (pozn.: pravidlá združovania nezakazujú zamestnávateľovi združiť sa v ktorejkoľvek organizácii zamestnávateľov, prípadne v jednom odvetví alebo časti odvetvia môžu pôsobiť aj konkurenčné organizácie) a oznamuje sa uzatvorenie reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s SK NACE kódom 42, **musí sa posúdiť**, či je kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá sa oznamuje, v tejto časti odvetvia reprezentatívna, t. j. či zamestnávatelia združení vo organizácii zamestnávateľov A (ktorej kolektívna zmluva vyššieho stupňa sa oznamuje) zamestnávajú viac zamestnancov ako zamestnávatelia s SK NACE kódom 42 združení v inej organizácii zamestnávateľov.

Áno	zamestnávateľa s SK NACE kódom 42 v organizácii zamestnávateľov A zamestnávajú 2 000 zamestnancov a zamestnávateľa s SK NACE kódom 42 v organizácii zamestnávateľov B zamestnávajú 1 000 zamestnancov, kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa organizácie zamestnávateľov = A možno v časti odvetvia 42 považovať za reprezentatívnu aj pre zamestnávateľov s SK NACE kódom 42.
Nie	zamestnávateľa s SK NACE kódom 42 v organizácii zamestnávateľov A zamestnávajú 1 000 zamestnancov a zamestnávateľa s SK NACE kódom 42 v organizácii zamestnávateľov B zamestnávajú 2 000 zamestnancov, kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa organizácie zamestnávateľov = kolektívna zmluva vyššieho stupňa by pre časť odvetvia 42 nemohla byť reprezentatívna.

Ani v prípade novelizovaného ustanovenia § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV sa nestanovuje žiadne kvantitatívne kritérium takéhoto posudzovania reprezentatívnosti organizácie zamestnávateľov (napr. organizácia zamestnávateľov by musela združovať zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov, ktorý je prílohou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorí zamestnávajú napr. 30 % alebo 50 % zamestnancov zo všetkých zamestnancov zamestnaných v danom hospodárskom odvetví alebo jeho časti, v ktorom sa táto reprezentatívnosť posudzuje). Postačuje, ak zamestnávateľa združení v organizácii zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, o ktorú v predmetnom prípade ide, zamestnávajú v súhrne aj o 1 zamestnanca viac ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorých kód podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená, hoci ani jedna z organizácií zamestnávateľov nemusí dosahovať relevantný počet zamestnávaných zamestnancov v konkrétnom hospodárskom odvetví (napr. jedna z organizácií zamestnávateľov prostredníctvom v nej združených zamestnávateľov zamestnáva 5 % zamestnancov zo všetkých zamestnancov zamestnaných v hospodárskom odvetví alebo jeho časti a druhá organizácia zamestnávateľov prostredníctvom v nej združených zamestnávateľov zamestnáva 3 % zamestnancov zo všetkých zamestnancov zamestnaných v hospodárskom odvetví alebo jeho časti).

Na rozdiel od kritéria uvedeného v § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV, podľa ktorého sa posudzuje reprezentatívnosť organizácie zamestnávateľov, prichádzajú do úvahy v prípade posudzovania reprezentatívnosti vyššieho odborového orgánu odborovej organizácie, ako druhej zmluvnej strany kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, dve alternatívne možnosti splnenia podmienky reprezentatívnosti takéhoto vyššieho odborového orgánu odborovej organizácie, pričom ich použitie sa odvíja od skutočnosti, či žiadosť o vydanie oznámenia v zmysle novelizovaného ustanovenia § 9a ods. 1 ZoKV je podaná iba

jednou zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, o ktorú v predmetnom prípade ide (uplatní sa možnosť uvedená v § 7 ods. 1 písm. b) bod 1 ZoKV) alebo ide o spoločný návrh oboch zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na vydanie oznámenia zmysle novelizovaného ustanovenia § 9a ods. 1 ZoKV (uplatní sa možnosť uvedená v § 7 ods. 1 písm. b) bod 2 ZoKV).

Splnenie kritéria reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na strane vyššieho odborového orgánu odborovej organizácie podľa § 7 ods. 1 písm. b) bod 1 ZoKV sa odvíja od jeho pôsobenia prostredníctvom základných odborových organizácií, ktoré sú v ňom združené, u zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov, ako prílohy kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo jej dodatku v zmysle v § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Účelom podmienok uvedených v predmetnom kritériu je snaha o jednoznačné vymedzenie pôsobenia vyššieho odborového orgánu u týchto zamestnávateľov (teda u členských organizácií druhej zmluvnej strany - organizácie zamestnávateľov) s cieľom vylúčiť fiktívne zakladanie vyšších odborových orgánov a následné uzatváranie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako formu zneužitia predmetného inštitútu, ktorá by následne mohla vstúpiť aj do procesu posudzovania reprezentatívnosti a následne mohla byť oznámená je reprezentatívnosť v zmysle § 9a ods. 1 ZoKV. Novela ZoKV totiž vychádza z premisy, že vyšší odborový orgán odborovej organizácie v súlade s účelom svojho založenia zakladá na podnikovej úrovni (v tomto prípade v jednotlivých zamestnávateľských organizáciách združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá je druhou zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej reprezentatívnosť sa posudzuje) základné odborové organizácie ako formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku v zmysle § 11a ZP a súčasne, že u týchto zamestnávateľov tieto základné odborové organizácie aj skutočne vykonávajú činnosť zástupcu zamestnancov v zmysle § 229 ods. 6 ZP, t. j. kolektívne vyjednávajú a uzatvárajú kolektívne zmluvy.

Vyšší odborový orgán odborovej organizácie musí mať preto založené u najmenej 30 % z týchto zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV svoje základné odborové organizácie v rámci zvoleného kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, pričom 100 % kvórum tvoria všetci zamestnávatelia uvedení v zozname zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, ktorí majú kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny, v ktorom prebieha posudzovanie reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Absolútny počet zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je teda irelevantný z pohľadu dosiahnutia potrebnej 30 % reprezentatívnosti vyššieho odborového orgánu, pretože sa celkové kvórum 100 % reprezentatívnosti a potrebnej minimálnej 30 % reprezentatívnosti bude posudzovať vždy v rámci konkrétneho kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny. V absolútnom vyjadrení môže v rámci niektorého kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností na úrovni divízie alebo na úrovni skupiny hodnota 100 % predstavovať 10 zamestnávateľov, pričom splnenie kritéria bude

predstavovať existencia najmenej 4 základných odborových organizácií združených v odborovej organizácii, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, v inom prípade môže hodnota 100 % predstavovať 1 zamestnávateľa a splnenie kritéria sa dosiahne existenciou základnej odborovej organizácie u tohto zamestnávateľa (iný prípad z matematického i praktického pohľadu možný samozrejme nebude). Preukazovanie splnenia tejto podmienky je upravené v § 9a ods. 1 písm. c) ZoKV.

Popri samotnej existencii základných odborových organizácií združených v odborovej organizácii, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, bude súčasne musieť preukázať vyšší odborový orgán aj skutočné pôsobenie u týchto zamestnávateľov, ako zástupca zamestnancov, v podobe uplatnenia kompetencie na kolektívne vyjednávanie v zmysle § 229 ods. 6 ZP, a to prostredníctvom uzatvorenia podnikovej kolektívnej zmluvy alebo minimálne vedenia procesu kolektívneho vyjednávania v zmysle ZoKV. Základné odborové organizácie, združené v odborovej organizácii, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, museli byť v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa doručilo oznámenie podľa § 9a ods. 1 ZoKV, zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy. Vzhľadom na vlastnú aplikačnú prax a možné dlhé obdobie, v ktorom sa vedie kolektívne vyjednávanie, pripúšťa zákonodarca aj alternatívu neuzatvorenia kolektívnej zmluvy, súčasne však požaduje preukázanie vedenia procesu kolektívneho vyjednávania v podobe vzniku a riešenia kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV tak, že zmluvné strany alebo zmluvná strana (základná odborová organizácia) tejto podnikovej kolektívnej zmluvy požiadali o určenie sprostredkovateľa podľa § 11 ods. 2 s cieľom uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Osobitne je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že v záujme objektivizácie tohto procesu zákonodarca vylučuje uplatnenie § 11 ods. 1 ZoKV, t. j. dohodu zmluvných strán na osobe sprostredkovateľa na vyriešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, hoci právny poriadok takúto možnosť pripúšťa a pre účely preukázania splnenia podmienky uvedenej v § 7 ods. 1 písm. a) ZoKV vyžaduje výlučne určenie osoby sprostredkovateľa zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zmysle § 11 ods. 2 ZoKV. Naznačené obmedzenie voľby zmluvných strán v zmysle § 11 ods. 1 ZoKV jednoznačne smeruje k zvýšeniu princípu právnej istoty a zabezpečeniu dostatočne objektívnych a právne relevantných dôkazov pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nielen pre proces overovania splnenia podmienok reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle § 9a ods. 1 ZoKV, ale aj pre prípad súdneho sporu, predmetom ktorého bude preskúmavanie rozhodnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v zmysle § 9b ZoKV. V dôsledku tohto prístupu sa preto odporúča, aby napriek novej existujúcej dohode zmluvných strán podnikovej kolektívnej zmluvy v zmysle § 11 ods. 1 ZoKV, zmluvné strany alebo zmluvná strana požiadali o určenie sprostredkovateľa v zmysle § 11 ods. 2 ZoKV, inak nedokážu splniť uvedenú podmienku, hoci by ich kolektívny spor v zmysle § 10 ZoKV riešila osoba sprostredkovateľa ustanovená do procesu kolektívneho vyjednávania. Preukazovanie splnenia tejto podmienky je upravené v § 9a ods. 1 písm. c) ZoKV.

Vzhľadom na skúsenosti z aplikačnej praxe, keď kolektívne vyjednávanie u novovzniknutých základných odborových organizácií štandardne trvá výrazne dlhšie ako pri dlhšie existujúcich základných odborových organizáciách, kde sa uzatvára kolektívna zmluva už opakovane, zavádza zákonodarca výnimku v podobe tzv. fikcie splnenia tohto kritéria v zmysle § 7 ods. 1 písm. b) bod 1 ZoKV bez ohľadu na aktuálny stav kolektívneho vyjednávania u tohto zamestnávateľa (napr. základná odborová organizácia môže byť krátko pred podpisom kolektívnej zmluvy, resp. u tohto zamestnávateľa vôbec nemusí prebiehať proces kolektívneho vyjednávania). Výnimka sa môže uplatniť len pri odborej organizácii združenej v odborej organizácii, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá ku dňu oznámenia podľa § 9a ods. 1 ZoKV pôsobí u zamestnávateľa zaradeného do zoznamu zamestnávateľov podľa § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV. Preukazovanie splnenia podmienok pre uplatnenie výnimky sa bude riadiť § 9a ods. 1 písm. c) prvou vetou ZoKV, kde vyšší odborový orgán bude preukazovať na základe evidenčného listu základnej odborej organizácie okamih jej vzniku a teda neuplynutie stanoveného 24 mesačného obdobia.

Posudzovanie splnenia podmienky reprezentatívnosti pri vyššom odborovom orgáne odborej organizácie sa mení v závislosti od situácie, ak príde k spoločnému podaniu návrhu na zverejnenie oznámenia podľa § 9a ods. 1 ZoKV zo strany oboch zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, o ktorú v uvedenej veci ide. V tomto prípade sa následne neuplatňuje proces posudzovania podľa podmienok uvedených v § 7 ods. 1 písm. b) bod 1 ZoKV, ale fakticky sa uplatní prezumpcia splnenia kritéria reprezentatívnosti na strane vyššieho odborového orgánu odborej organizácie. Samotným právotvorným aktom je pristúpenie súhlasu druhej zmluvnej strany (v aplikačnej praxi spravidla organizácie zamestnávateľov, ktorá je spravidla odporcom reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa). Ďalšie podmienky v prípade podania spoločného návrhu podľa § 7 ods. 1 písm. b) bod 2 ZoKV zákonodarca nestanovuje, a to ani ako vyrovnávací prostriedok voči posudzovaniu reprezentatívnosti podľa § 7 ods. 1 písm. b) bod 1 ZoKV. Vyšší odborový orgán odborej organizácie tak de facto nemusí mať založené základné odborové organizácie u zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV, ani preukazovať ich skutočné pôsobenie u týchto zamestnávateľov formou uzatvárania kolektívnych zmlúv alebo vedením procesu kolektívneho vyjednávania.

Analogickým spôsobom, ako v prípade posudzovania splnenia podmienok reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, sa budú rovnaké kritériá na procesný spôsob posudzovania vzťahovať na posudzovanie reprezentatívnosti dodatku uzatvoreného k (reprezentatívnej) kolektívnej zmluve. S ohľadom na túto skutočnosť i popisovanú potrebu overenia pôsobenia základných odborových organizácií odborej organizácie, ktorá je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, sa vyžaduje uvádzanie (aktualizovaného) zoznamu zamestnávateľov v zmysle § 4 ods. 1 písm. b) ZoKV aj do uzatváraného dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa.

ZoKV v § 7 ods. 3 upravuje otázku, odkedy je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa záväzná pre ostatných zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Zmluvné strany môžu MPSVaR SR oznámiť, že uzatvorili reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Ak sa pri overovaní podľa § 9a ZoKV zistí, že podmienky reprezentatívnosti sú splnené, neznamená to automaticky, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa zaväzuje zamestnávateľov odo dňa jej účinnosti (a teda spätne). § 7 ods. 3 ZoKV ustanovuje spôsob určenia prvého dňa záväznosti reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Zverejnenie oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej KZVS v Zbierke zákonov SR
Zverejnenie medzi 1. a 15. dňom kalendárneho mesiaca → záväznosť od prvého dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca <i>- Príklad: Zverejnenie 8.10. – záväznosť od 1.11.</i>
Zverejnenie medzi 16. a posledným dňom kalendárneho mesiaca → záväznosť od prvého dňa druhého kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci zverejnenia. <i>Príklad: Zverejnenie 20.10. – záväznosť od 1.12.</i>

V nadväznosti na vyššie uvedené skutočnosti sa na zamestnávateľa, ktorého SK NACE sa zhoduje s SK NACE kódom uvedeným v oznámení, vzťahuje reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa a zamestnávateľ musí zabezpečiť práva/pracovné podmienky zamestnancov v rozsahu tejto kolektívnej zmluvy (ak zabezpečoval zamestnancom práva/pracovné podmienky v menšom rozsahu). Plniť musí odo dňa záväznosti tejto kolektívnej zmluvy pre neho (do skončenia účinnosti kolektívnej zmluvy – predĺžená účinnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa ale podpisom dodatku o predĺžení tejto účinnosti už na tohto zamestnávateľa len z titulu podpísania dodatku nevzťahuje, ale bude sa na neho vzťahovať až v závislosti od zverejnenia nového oznámenia v Zbierke zákonov SR vo väzbe na deň začiatku záväznosti určený podľa § 7 ods. 3 ZoKV). V tejto súvislosti platí aj § 231 ods. 3 ZP, že „Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než kolektívna zmluva.“, ako aj § 4 ods. 2 písm. b) ZoKV: „Neplatná je kolektívna zmluva v tej časti, ktorá ... upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu než kolektívna zmluva vyššieho stupňa.“

Pravidlo vymedzené v § 7 ods. 3 ZoKV sa v zmysle § 7 ods. 4 ZoKV vzťahuje aj na zverejnenie oznámenia, že bol uzatvorený dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. Zamestnávateľov bude zväzovať reprezentatívna zmluva vyššieho stupňa v znení dodatku (ktorý môže upravovať vecnú časť kolektívnej zmluvy – napr. zvýšenie mzdových taríf, alebo napr. predĺžiť len účinnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa).

Zamestnávateľa, na ktorých sa záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nevzťahuje

ZoKV v § 7a upravuje **výnimky**, kedy sa na zamestnávateľa s SK NACE kódom odvetvia alebo časti odvetvia, na ktorého by sa inak vzťahovala reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, táto naňho vzťahovať nebude. Posudzovanie sa deje ku dňu zverejnenia oznámenia v Zbierke zákonov SR (t. j. nie ku dňu účinnosti záväznosti).

1) Zamestnávateľ, pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu zverejnenia oznámenia v Zbierke zákonov SR – zverejnenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV

V praxi môže nastať aj situácia, že na zamestnávateľa sa vzťahuje reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ale už sa na neho nebude vzťahovať dodatok, alebo naopak, by sa mal vzťahovať dodatok, ale nemá sa na neho vzťahovať reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa. V prvom prípade je na zvážení zamestnávateľa, na koľko relevantné je pre neho chcieť byť viazaný dodatkom – napr. cez pristúpenie, úpravu vlastnej podnikovej kolektívnej zmluvy alebo pracovných zmlúv. V druhom prípade sa možno domnievať, že cez dodatok bude zamestnávateľ zaviazaný celou reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

2) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie v Zbierke zákonov SR – zverejnenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV.

Ide o výnimku pre malé a stredné podniky od 1 po 19 zamestnancov, ak sa počet zvýši, zamestnávateľ nebude povinný dodržiavať reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, keďže posudzovanie sa deje ku dňu zverejnenia oznámenia.

3) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím (odkaz na § 40 ods. 8 ZP) z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom bolo zverejnené oznámenie v Zbierke zákonov SR – zverejnenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV.

4) Zamestnávateľ, ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť (pozn. podnikanie) menej ako 24 mesiacov ku dňu zverejnenia oznámenia v Zbierke zákonov SR – zverejnenie podľa § 9a ods. 6 písm. a) alebo ods. 7 písm. b) ZoKV; to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právny nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov.

Overovanie splnenia podmienok reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

§ 9a ZoKV nanovo upravuje otázky spojené s overovaním splnenia podmienok reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Ak sa jedna zo zmluvných strán alebo obe zmluvné strany domnievajú, že nimi uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, môžu túto skutočnosť MPSVaR SR písomne oznámiť.

Príklad – viac účastníkov na zmluvnej strane odborových organizácií:

Ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola na jednej zmluvnej strane (strana vyššej odborovej organizácie) uzatvorená viacerými účastníkmi (viacerými vyššími odborovými organizáciami), oznámenie musí obsahovať súhlas všetkých účastníkov na tejto zmluvnej strane s tým, že sa oznamuje táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa podľa § 9a (keďže ide o jednu zmluvnú stranu a pozri aj § 3a ZoKV a zásadu spoločného postupu rokovania a uzatvorenia kolektívnej zmluvy).

Z obsahového hľadiska musí ísť o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (t. j. nie napr. o podnikovú kolektívnu zmluvu, a teda v zozname zamestnávateľov musia byť uvedení aspoň dvaja zamestnávatelia a musí ísť o kolektívnu zmluvu aj v zmysle § 231 ZP). Z tohto hľadiska nie je dôležité pomenovanie právneho úkonu, ale jeho obsah. Reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa teda nemôže byť skupinová podniková kolektívna zmluva, t. j. súbor rovnakých podnikových kolektívnych zmlúv pre zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov s jedným vlastníkom.

ZoKV v § 9a ods. 1 ZoKV upravuje náležitosti tohto oznámenia:

- názov samotnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (pri dodatku označenie tohto dodatku – napr. dodatok č. 1 ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa XY, ak ide o prvé overovanie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa s dodatkom – kolektívna zmluva vyššieho stupňa XY v znení dodatku č. 1),
- označenie odvetví alebo časti odvetvia, pre ktoré je uzatvorená a v ktorých je reprezentatívna – v tomto prípade ide o kumulatívnu podmienku, t. j. v oznámení bude uvedený SK NACE kód odvetvia/časti odvetvia, v ktorom má byť kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentatívna (musí ísť o jeden z kódov odvetvia/časti odvetvia, pre ktoré je vôbec kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená).

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa obsahuje **označenie odvetvia** (napr. SK NACE kód 47) **alebo časti odvetvia** (napr. SK NACE kód 47.7), **pre ktoré je uzatvorená**, pričom sa vychádza zo zoznamu zamestnávateľov, za ktorých je uzatvorená. Zoznam zamestnávateľov je uvedený v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a pri zamestnávateľovi v tomto zozname má byť uvedený aj SK NACE kód, ktorý mu prideliť Štatistický úrad SR.

Príklad – Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na roky 2016 – 2018 uzatvorená medzi Integrovaným odborovým zväzom a Zväzom stavebných podnikateľov Slovenska:

Napríklad pri tejto kolektívnej zmluve v stavebníctve z hľadiska označenia odvetvia alebo časti odvetvia to bude kód divízie 47 alebo kód skupiny 47.7, alebo prípadne ďalšie kódy, ktoré obsahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa; v praxi jedna kolektívna zmluva je spravidla uzatvorená pre viac odvetví/divízií, alebo prípadne pre väčší počet častí odvetví/skupín. Písomné oznámenie sa môže týkať len jedného alebo niektorých odvetví alebo častí odvetví.

- doklad o tom, že bola splnená podmienka podľa § 7 ods. 1 písm. b) ZoKV, t. j. doklad, o reprezentatívnosti na strane vyššej odborovej organizácie, a to nasledujúcim spôsobom: IČO odborovej organizácie alebo doklad o jej evidencii na Ministerstve vnútra SR (v evidencii odborových organizácií). Predmetná duálnosť vychádza z možnosti dvojakeho vzniku základných odborových organizácií a ich právnej subjektivity. Štandardným a zaužívaným mechanizmom je založenie základnej odborovej organizácie ako organizačnej zložky s odvodenou právnou subjektivitou od odborového zväzu (vyššia odborová organizácia), pričom evidenčný list vystavuje samotný odborový zväz s IČO-m, ktoré je pridelené Štatistickým úradom SR. Zoznam takýchto organizačných jednotiek občianskych združení s IČO-m vedie Ministerstvo vnútra SR. Vyššia odborová organizácia tak bude dokladovať splnenie predmetnej podmienky prostredníctvom kópií vystavených evidenčných listov pre tieto základné odborové organizácie, ktoré sú jej organizačnými jednotkami. Druhým prípadom bude dokladovanie existencie odborovej organizácie prostredníctvom oznámenia o evidencii na Ministerstve vnútra SR v zozname odborových organizácií a zamestnávateľských organizácií, pričom evidenčný list s prideleným IČO-m od Štatistického úradu SR vystavuje priamo Ministerstvo vnútra SR (bližšie porovnaj komentár k § 2 ZoKV). Okrem toho sa musí priložiť kópia podpísanej podnikovej kolektívnej zmluvy (vzhľadom na to, že Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nepotrebuje poznať celkový obsah kolektívnej zmluvy, a to aj vzhľadom na niektoré možno dôverné informácie – postačuje taká kópia, z ktorej bude zrejmé, že podniková kolektívna zmluva bola uzatvorená – názov, podpisy a možnosť overiť, že ide o kolektívnu zmluvu v zmysle § 231 ZP a v zmysle § 2 ZoKV). Ak podniková kolektívna zmluva nebola uzatvorená, je potrebné predložiť kópiu listu žiadosti odborovej organizácie o určenie sprostredkovateľa v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy podľa § 11 ods. 2 ZoKV. Podmienka predkladania dokladov (t. j. ani pôsobenie odborových organizácií, ani uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy, ani žiadosť o určenie sprostredkovateľa) nemusí byť splnená, ak ide o spoločné oznámenie zmluvných strán o tom, že bola uzatvorená reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Ak oznámenie neobsahuje predpísané náležitosti, v § 9a ods. 2 ZoKV je upravený postup MPSVaR SR – výzva na odstránenie nedostatkov a v prípade neodstránenia nedostatkov – odloženie oznámenia a informovanie zmluvných strán. Odloženie oznámenia nevytvára prekážku, že v budúcnosti nemôže byť podané rovnaké oznámenie, ktoré bude obsahovať už všetky potrebné doklady.

V § 9a ods. 2 ZoKV sa upravujú aj prípady, kedy MPSVaR SR z úradnej povinnosti vec automaticky odloží a informuje o tom zmluvnú stranu (ktorá oznámenie urobila) alebo zmluvné strany (v prípade spoločného oznámenia):

- 1) ku dňu doručenia oznámenia je zostatok doby trvania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa menej ako 6 mesiacov. *Príklad: 15. 9. 2017 je na MPSVaR SR doručené oznámenie, ktoré sa týka kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 (uzatvorenej do 31. 12. 2018).*
- 2) existuje iná reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá bola oznámená v Zbierke zákonov SR. V prípade takejto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa garantuje jej „reprezentatívnosť“ najmenej na 1 rok. *Príklad: Ak v odvetví SK NACE 41 je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa A, o ktorej oznámenie bolo zverejnené 15. 3. 2018, ministerstvo odloží každé oznámenie o inej kolektívnej zmluve vyššieho stupňa do 14. 3. 2019. Ak by však reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola uzatvorená do 31. 12. 2018, oznámenie možno predložiť už 1. 1. 2019.*
- 3) ak ide o rozhodnutie súdu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna (kde sa predtým pri overovaní splnenia podmienok dospelo k záveru, že nie sú naplnené).

V § 9a ods. 3 ZoKV sa upravuje postup MPSVaR SR, ak oznámenie obsahuje zákonom ustanovené náležitosti:

- 1) zverejnenie informácie o oznámení v Obchodnom vestníku a právo zamestnávateľa z daného odvetvia alebo časti odvetvia predložiť stanovisko k uvedenému oznámeniu (do 5 pracovných dní odo dňa zverejnenia) – stanovisko sa môže týkať napr. nezrovnalostí pokiaľ ide o označenie zamestnávateľov SK NACE kódmi, pochybnosti o reprezentatívnosti. Predmetom stanoviska nemajú byť vecné otázky – napr. nároky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vzhľadom na to, že ministerstvo len overuje splnenie podmienok reprezentatívnosti a neposudzuje otázky spojené s dopadmi konkrétnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na zamestnávateľov v odvetví alebo v časti odvetvia. Uvedené právo predkladať pripomienky/stanovisko upravené v ZoKV vychádza z časti 5 bod 2 písm. c) Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951.
- 2) overenie, či oznámená kolektívna zmluva vyššieho stupňa spĺňa zákonom ustanovené podmienky reprezentatívnosti, a teda či ju môže v Zbierke zákonov SR oznámiť ako reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Na účel overenia sa v § 9a ods. 4 ZoKV upravuje postup, kde MPSVaR SR požiada o potrebné údaje Štatistický úrad SR. Otázka reprezentatívnosti sa overí ku dňu doručenia oznámenia. Vychádza sa z údajov, ktoré má Štatistický úrad SR ako posledné k dispozícii. Pre tento účel sa vychádza zo zoznamov zamestnávateľov, ktoré má ministerstvo k dispozícii vo väzbe na zoznamy zamestnávateľov, ktoré sú prílohami každej z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (za nezrovnalosti v zoznamoch, neoznámenie ich zmeny zodpovedajú organizácie zamestnávateľov). Ak Štatistický úrad SR nemôže poskytnúť údaje (pretože údaj je chránený) – vtedy ministerstvo žiada o údaj konkrétneho zamestnávateľa.

V § 9a ods. 5 ZoKV sa ustanovuje Komisia založená na tripartitnom základe. Cieľom komisie je zaoberať sa otázkami, ktoré môžu nastať v súvislosti s údajmi predloženými Štatistickým úradom SR, zamestnávateľmi, stanoviskami dotknutých zamestnávateľov, dokladmi predloženými zmluvnou stranou, a pod. Členovia komisie môžu poukázať na nezrovnalosti, pokiaľ ide o predložené doklady, údaje, a pod. Za overenie splnenia podmienok reprezentatívnosti zodpovedá MPSVaR SR. MPSVaR SR pri overení (§ 9a ods. 6 ZoKV) vychádza z rozsahu oznámenia podľa § 9a ods. 1 ZoKV (z údajov, ktoré boli predložené) a z údajov zistených podľa § 9a ods. 4 ZoKV.

V nadväznosti na tieto údaje ministerstvo zistí:

- 1) kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa – MPSVaR SR bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o tejto skutočnosti v Zbierke zákonov SR (záväznosť reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre konkrétneho zamestnávateľa – viď. § 7 ods. 3 ZoKV),
- 2) kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa – MPSVaR SR bezodkladne požiada o zverejnenie oznámenia o tejto skutočnosti v Obchodnom vestníku.

MPSVaR SR je viazané oznámením zmluvnej strany alebo zmluvných strán v tom zmysle, že ak je oznámenie podané len na niektoré odvetvia (divízie) alebo časti odvetvia (skupiny) z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

a) nemôže ísť nad rozsah návrhu a oznámiť v Zbierke zákonov SR, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna aj v ďalších odvetviach alebo častiach odvetví (KZVS je uzatvorená aj pre kód 41, ale tento nebol uvedený v oznámení),

b) nemôže ísť pod rozsah návrhu a ak je kolektívna zmluva vyššieho stupňa reprezentatívna v navrhovaných odvetviach alebo častiach odvetví, túto skutočnosť v Zbierke zákonov neoznámí (v oznámení bol uvedený aj kód 41, ale MPSVaR ho v Zbierke zákonov SR neoznámil).

Vo väzbe na postup podľa § 9b ZoKV sa v § 9a ods. 7 ZoKV upravuje aj postup oznamovania ďalších skutočností v Zbierke zákonov SR:

- 1) zverejnenie oznámenia o zrušení oznámenia o tom, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo väzbe na rozhodnutie súdu podľa § 9b ods. 5 písm. a) ZoKV – takáto kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívna,
- 2) zverejnenie oznámenia o uzatvorení reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – vo väzbe na rozhodnutie súdu podľa § 9b ods. 5 písm. b) ZoKV (účinky na konkrétného zamestnávateľa – viď. § 7 ods. 3 ZoKV).

V § 9a ods. 8 ZoKV sa ustanovuje, že aj v prípade dodatkov – ak ide o dodatok k reprezentatívnej kolektívnej zmluve sa primerane uplatnia ods. 1 až 7 (t. j. od písomného oznámenia, cez overenie reprezentatívnosti, po zverejnenie v Zbierke zákonov SR). Ak ide o reprezentatívny dodatok ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa, ktorá nebola oznámená ako reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa, písomné oznámenie podľa § 9a ods. 1 ZoKV musí smerovať na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v znení dodatku, pričom platí „ochrana“ inej reprezentatívnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 9a ods. 2 písm. b) ZoKV.

V praxi môže nastať situácia, že dôjde pri dodatku aj k zmene v zozname zamestnávateľov, ktorých sa týka, resp. sa menia kódy SK NACE. To zvykne byť problémom práve pri posudzovaní reprezentatívnosti dodatku ku kolektívnej zmluve, a to z dôvodu:

- 1) **zmeny zoznamu zamestnávateľov** (t. j. napr. niektoré odvetvia alebo časti odvetví vypadnú zo zoznamu, pretože sa dodatok nevzťahuje na konkrétnych zamestnávateľov), napr. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola reprezentatívna v odvetví SK NACE 28.1, ale v dodatku už nie je zamestnávateľ s SK NACE 28.1 = v tomto odvetví nemôže byť dodatok ku kolektívnej zmluve reprezentatívny, ak už v zozname zamestnávateľov nie je žiadny zamestnávateľ s SK NACE 28.1.
- 2) alebo z dôvodu samotnej zmeny SK NACE kódu konkrétného zamestnávateľa; u zamestnávateľa sa zmenil SK NACE z 28.1 na 28.2, ale zostal v zozname zamestnávateľov, kolektívna zmluva vyššieho stupňa nemôže byť ako celok automaticky reprezentatívna v odvetví SK NACE 28.2, ak samotná reprezentatívna kolektívna zmluva v tomto odvetví nebola reprezentatívna – písomné oznámenie v tomto odvetví musí smerovať na kolektívnu zmluvu v znení dodatku.

Príklad – zmena SK NACE zamestnávateľa a reprezentatívny dodatok:

V praxi môže nastať aj iná situácia. U zamestnávateľa sa zmenil SK NACE z 28.1 na 28.2. Základná kolektívna zmluva je reprezentatívna v SK NACE kód 28.1, ale dodatok už nie je oznamený ako reprezentatívny v SK NACE kód 28.1 (keďže v tejto časti odvetvia nie je žiaden zamestnávateľ), ale v časti odvetvia SK NACE 28.2. Ak pôvodná kolektívna zmluva nebola reprezentatívna v SK NACE kód 28.2 (časť odvetvia), písomné oznámenie

o reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre časť odvetvia 28.2 nemôže ísť len na dodatok ku kolektívnej zmluve, ale na časť odvetvia 28.2 a písomné oznámenie sa musí týkať aj celej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v danej časti odvetvia.

Možnosť preskúmania oznámenia zverejneného v Zbierke zákonov SR

ZoKV v § 9 vo väzbe na nález ÚS SR vymedzuje možnosť preskúmania oznámenia zverejneného v Zbierke zákonov SR (jeho obsahu, t. j. vo väzbe, či sú, alebo nie sú splnené podmienky reprezentatívnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) súdom. § 9b ZoKV v tomto ohľade upravuje lex specialis úpravu (osobitný druh konania) v porovnaní so Správnym súdnym poriadkom.

Účastníkmi konania budú žalobca a žalovaný. Žalovaným je MPSVaR SR, keďže to zverejnilo oznámenie v Zbierke zákonov SR. Zároveň sa vymedzuje okruh žalobcov, ktorí môžu žalovať ministerstvo podľa Správneho súdneho poriadku pokiaľ ide o otázku, či kolektívna zmluva vyššieho stupňa je, alebo nie je reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Sú nimi:

- a) zamestnávateľa v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b) ZoKV, t. j. tí, ktorí sú dotknutí tým, že sa na nich reprezentatívna kolektívna zmluva bude vzťahovať – ak ide o preskúmanie oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. a) ZoKV, t. j. zverejnenie oznamu v Zbierke zákonov SR, že bola uzatvorená reprezentatívna kolektívna zmluva vyššieho stupňa v danom odvetví alebo v časti odvetvia. Právo žalovať sa nepriznáva tým, na ktorých sa vzťahuje výnimka podľa § 7a ZoKV (t. j. tí, ktorí nemajú byť zaviazaní reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa),
- b) zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa – ak ide o preskúmanie oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. b) ZoKV – t. j. v Obchodnom vestníku bolo zverejnené oznámenie, že táto kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívna,
- c) zamestnanec zamestnávateľa v odvetví alebo v časti odvetvia podľa § 9a ods. 1 písm. b) ZoKV – ak ide o preskúmanie oznámenia podľa § 9a ods. 6 písm. b) ZoKV – t. j. v Obchodnom vestníku bolo zverejnené oznámenie, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá bola MPSVaR SR oznámená zmluvnou stranou alebo zmluvnými stranami nie je reprezentatívna.

Žalobca v správnej žalobe podľa Správneho súdneho poriadku musí uviesť skutočnosti, ktoré nasvedčujú tomu, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá bola v Zbierke zákonov SR oznámená ako reprezentatívna, nie je reprezentatívnou kolektívnou zmluvou, alebo naopak, ak bolo v Obchodnom vestníku oznámené, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa nie je reprezentatívna, že je reprezentatívnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa. Cieľom právnej úpravy účinnej od 1. 9. 2017 je priznať dotknutým subjektom súdnu ochranu, ktorá ale nemôže byť svojvoľná, t. j. navrhovateľ/žalobca by svoje podanie mal podložiť aj reálnymi skutočnosťami, ktoré naznačujú, že zistené závery

mali byť iné. Vzhľadom na to, že zneužitím práva žalobcom by mohol byť ohrozený celý mechanizmus reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, keďže rozhodnutie súdu sa aplikuje voči všetkým, v § 9b ods. 4 a 5 ZoKV sa ustanovuje lehota na podanie žaloby, na rozhodnutie súdu a cez ods. 6 aj vylúčenie odkladného účinku žaloby.

Súd rozhodne, či kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá bola označená za reprezentatívnu, nie je reprezentatívnu, alebo či kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá bola označená, že nie je reprezentatívna, je označená ako reprezentatívna. V nadväznosti na takéto rozhodnutie, MPSVaR SR zverejní oznámenie v Zbierke zákonov SR (§ 9a ods. 7 ZoKV). V súdnom konaní sa použijú relevantné ustanovenia Správneho súdneho poriadku, pričom ich konkretizáciu vymedzuje § 9 ods. 6 ZoKV.

IV. Kolektívne spory a spôsoby ich riešenia

4.1 Vymedzenie kolektívnych sporov a ich riešenie

Keďže v súčasnosti neexistuje žiadna exaktná definícia pojmu kolektívny spor obsiahnutá v právnom poriadku, ktorá by súčasne riešila načrtnuté právne problémy vo vzťahu ZoKV a ZP, musíme vychádzať pri snahe o jeho identifikáciu z odbornej literatúry. Teoretickým východiskom môže byť samotná identifikácia kolektívneho subjektu, ako základného subjektu kolektívneho pracovného práva, pričom budeme predpokladať, že vymedzenie kolektívneho sporu sa bude odvíjať od prítomnosti kolektívneho subjektu ako jednej alebo oboch sporových strán. Pod pojem kolektívneho pracovného práva môžeme podradiť „okruh právnych vzťahov vznikajúcich medzi kolektívom pracovníkov spravidla reprezentovaným odborovou organizáciou a zamestnávateľom (resp. ich zväzmi)“²⁶⁷ alebo „súhrn právnych noriem, ktoré upravujú tie právne vzťahy medzi subjektmi pracovného práva, z ktorých jeden zo subjektov je kolektívny subjekt“.²⁶⁸ Z uvedených definícií možno odvodiť premisu, že určujúcim faktorom rozlíšenia individuálnych a kolektívnych sporov bude prítomnosť kolektívneho subjektu ako sporovej strany, pričom kolektívny subjekt bude predstavovať kolektív zamestnancov reprezentovaný spravidla odborovou organizáciou (odborovým zväzom). V prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa následne prichádza do úvahy aj kolektív zamestnávateľov reprezentovaný zamestnávateľským zväzom.

V zmysle predmetného teoretického vymedzenia by preto mali medzi základné druhy kolektívnych sporov patriť:

1. spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku²⁶⁹ (§ 10 ZoKV);
2. spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (§ 10 ZoKV);
3. spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu pri pluralite odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa (§ 3a ZoKV);
4. spor o rozdelenie pracovného voľna, ktoré zamestnávateľ poskytol na výkon funkcie zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 3 ZP).

267 GALVAS, M. K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva. Brno: Masarykova univerzita, Právníké sešity č. 22, 1993, s. 3 – 30.

268 BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2009, s. 725 – 785, resp. OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debáty mladých právnikov 2007, Olomouc: Univerzita Palackého, 2007, s. 76 – 79.

269 § 8 ods. 5 ZoKV umožňuje zmluvným stranám dohodnúť sa na zmene kolektívnej zmluvy, pričom súčasne uvádza, že pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzatváraní novej zmluvy. Vznik kolektívneho sporu pri uzatváraní dodatku ku kolektívnej zmluve bude preto totožný ako v prípade uzatvárania novej kolektívnej zmluvy.

4.2 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV

Riešenie kolektívneho sporu podľa § 240 ods. 3 ZP

Podstata sporu spočíva v existencii kolektívneho sporu medzi jednotlivými formami zastúpenia zamestnancov pôsobiacimi u zamestnávateľa o rozdelení pracovného voľna poskytnutého zamestnávateľom na výkon činnosti zástupcu zamestnancov. Pri súčasnom pôsobení viacerých zástupcov zamestnancov, napríklad viacerých základných odborových organizácií alebo odborovej organizácie a zamestnaneckej rady, sa títo musia o rozdelení pracovného voľna dohodnúť. V prípade nedohody rozhodne rozhodca, ktorého si určia. Rozhodca vydá rozhodnutie o rozdelení pracovného voľna medzi viacerých zástupcov zamestnancov. Zákonník práce neuvádza spôsob určenia osoby rozhodcu, len predpokladá, že sa jednotlivé formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku na jeho osobe dohodnú. Z dikcie zákona preto nie je jasné, či môže byť v konkrétnom prípade osobou rozhodcu akákoľvek fyzická osoba (analogické úvahy sa objavujú aj v súvislosti s § 13 ZoKV), alebo musí ísť o rozhodcu zapísaného v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov kolektívneho vyjednávania v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednaní. Keďže ZP neobsahuje v § 240 ods. 3 priamy odkaz na zákon o kolektívnom vyjednaní a ani dôvodová správa sa o jeho charaktere bližšie nezmiňuje, máme za to, že v ustanovení § 240 ZP sa zavádza nový všeobecný pojem rozhodcu pre účely rozhodovania o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivé formy zastúpenia zamestnancov na pracovisku, odlišný od zavedeného mechanizmu v zákone o kolektívnom vyjednaní bez potreby naplnenia osobitných podmienok pre výkon funkcie rozhodcu. Takémuto výkladu mimochodom svedčí aj priebeh samotných diskusií pri príprave predmetného ustanovenia v rámci legislatívneho procesu. Teoreticky sa síce sporové strany môžu dohodnúť, že budú postupovať analogickým spôsobom podľa § 13 ZoKV, ale zákonu neodporuje ani odlišný postup, keď je za rozhodcu určená akákoľvek fyzická osoba, pričom jej kvalitu posúdili sporové strany v samotnej dohode na tejto osobe (predpokladá sa dohoda na osobe rozhodcu). Nevhodnosť zavedenia nového inštitútu rozhodovania bez špecifikácie podmienok, ktoré musí osoba rozhodcu spĺňať, demonštruje i absencia riešenia sporu, pokiaľ by jedna z dotknutých strán nesúhlasila s rozhodnutím rozhodcu o rozdelení poskytnutého pracovného voľna z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov (napr. zaujatosť osoby rozhodcu). ZP nepredpokladá žiadnu možnosť odvolania sa proti rozhodnutiu rozhodcu tak, ako je to napr. v prípade spomínaného zákona o kolektívnom vyjednaní, kde sa môžu zmluvné strany obrátiť so žalobou na Krajský súd v rámci vybraného druhu kolektívneho sporu. Uvádzaný argument dohody na osobe rozhodcu, ktorý má v neskoršom postupe „ospravedlniť“ jeho rozhodnutie, prípadnú zistenú zaujatosť alebo nemožnosť využitia opravného prostriedku proti rozhodnutiu rozhodcu, podľa nás neobstoí. Prezumovaný súhlas s rozhodnutím rozhodcu predsa nemôže byť podložený súhlasom so samotnou osobou rozhodcu, keď sporové strany nevedia, ako sa bude vôbec proces rozhodovania vyvíjať, aké argumenty strán akceptuje, resp. či nebude vo výsledku vo vzťahu k niektorej zo sporových strán

zaujatý.²⁷⁰ Obdobný problém vznikne i v okamihu, keď sa sporové strany na žiadnej osobe rozhodcu vôbec nedohodnú, žiadny iný orgán nemá kompetenciu ho určiť (čo môže byť pozitívne aj negatívne – vychádza sa zo slobodnej vôle strán a MPSVaR SR nemá kompetenciu osobu rozhodcu určiť, keďže by takéto rozhodnutie bolo narušením individuálnej autonómie vôle strán). Nedohoda na osobe rozhodcu preto v uvedenom prípade obmedzuje možnosť jednotlivých zástupcov zamestnancov využívať zákonom priznaný rozsah pracovného voľna na výkon ich činnosti a subsidiárne ich núti k zhode.

Riešenie kolektívneho sporu podľa § 3a ZoKV

Načrtnutý osobitný spôsob riešenia sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu podľa § 3a ZoKV reprezentuje úplné opomenutie štandardného postupu riešenia ostatných kolektívnych sporov a vymedzenie priamej kompetencie jeho riešenia v osobe rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Zákonodarca z riešenia sporu úplne vynecháva možnosť riešenia pred sprostredkovateľom, ako obligatórnej súčasti riešenia sporov podľa § 10 ZoKV, kde by jednotlivé odborové organizácie dokázali za súčinnosti tretej osoby dospieť k spoločnej dohode o určení odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom. Priamo predpokladá vyriešenie sporu rozhodnutím rozhodcu dokonca v odlišnej výkladovej interpretácii, aká sa uplatňuje v prípade klasickej aplikácie § 13 ZoKV v prípade riešenia klasických kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. V súčasnosti totiž nie je jasné (existujú viaceré právne výklady), kto môže vystupovať v pozícii osoby rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV, t. j. či musí ísť len o osoby zapísané v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorý vedie MPSVaR SR, alebo môže ísť o akúkoľvek fyzickú osobu, na ktorej sa dohodnú zmluvné strany. Z dikcie § 13 ZoKV totiž vyplýva, že zmluvné strany požiadajú o vyriešenie sporu rozhodcu (dohodnú sa na osobe rozhodcu), pričom im zákon priamo neukladá povinnosť vybrať si takúto osobu z predmetného zoznamu. Aj podľa odbornej literatúry²⁷¹ je možné, aby sa osobou rozhodcu stala akákoľvek osoba, za predpokladu dohody oboch zmluvných strán na jej mene. V prípade § 3a ods. 3 – 5 zákonodarca nesystematicky tento právny spor rieši výlučne pre účel sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu tak, že ak sa zmluvné strany nedohodnú na osobe rozhodcu, určí ho MPSVaR SR priamo zo svojho zoznamu, pričom možnosť dohody zmluvných strán je obmedzená len na osoby vedené v zozname MPSVaR SR s odkazom na prvú vetu § 3a ods. 4 ZoKV v porovnaní s možnosťou dohody obsiahnutej v § 13 ZoKV. Druhá veta § 3a ods. 4 ZoKV vytvára zjavne odlišnú situáciu a zákonodarca koncipuje právny stav *lex specialis* vo vzťahu k § 3a ZoKV, keď takáto všeobecná kompetencia MPSVaR SR určiť osobu rozhodcu v prípade, ak sa zmluvné strany na jeho

²⁷⁰ V praxi vznikla otázka, či v predmetnom prípade nemožno postupovať podľa zákona č. 244/2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní. V zmysle § 1 ods. 1 predmetného zákona možno v rozhodcovskom konaní rozhodovať len majetkové spory vzniknuté z tuzemských a medzinárodných obchodnoprávných, resp. občianskoprávných vzťahov. Pracovnoprávne spory sú preto z rozhodcovského konania vylúčené.

²⁷¹ VLADÁROVÁ, M. Kódex kolektívneho vyjednávania. Bratislava: Epos, 2001, 304 s.

mene nedohodnú, neexistuje ani v samotnom všeobecnom § 13 ZoKV, ktorý uvádza inštitút rozhodcu pre riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. Možnosť MPSVaR SR určiť rozhodcu sa dotýka osobitne len pracovísk, kde je zakázané štrajkovať, nie iných miest výkonu práce u zamestnávateľov. Zákonodarca zjavne vytvára právny stav, kde pre účely kolektívneho sporu podľa § 3a ZoKV uvádza odlišný model procesného postupu riešenia kolektívneho sporu prostredníctvom rozhodcu. Z pohľadu vnútornej štruktúry (systematiky) i logiky zákona o kolektívnom vyjednávaní absentuje logická previazanosť § 3a ZoKV s § 13 ZoKV vo vzťahu k inštitútu rozhodcu. Napriek tomu, že zákon o kolektívnom vyjednávaní v prípade § 3a ZoKV ustanovuje osobitný procesný postup riešenia predmetného sporu, aspoň dokážeme z ustanovenia § 3a ods. 4 ZoKV predpokladať, že ide o inštitút rozhodcu v zmysle ZoKV, hoci s diferencovanou možnosťou použitia.

§ 3a ods. 1 ZoKV predpokladá, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány, pôsobiace u zamestnávateľa, vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Analogické ustanovenie obsahuje § 3a ods. 2 ZoKV pre problém riešenia plurality odborových zväzov pri uzatváraní KZVS.²⁷²

Jednoduchou a právnou analýzou predmetného ustanovenia prideme k záveru, že zákonodarca v ustanovení v zásade predostiera dve možnosti riešenia odborovej plurality u zamestnávateľa pri uzatváraní kolektívnej zmluvy:

- A) odborové organizácie konajú spoločne a vo vzájomnej zhode,
- B) odborové organizácie nekonajú spoločne a vo vzájomnej zhode, následne sa uplatní riešenie reprezentatívnosti odborových organizácií prostredníctvom tzv. väčšinového princípu a kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom uzatvorí tá alebo tie, ktoré majú väčší počet členov ako ostatné.

Za predpokladu, že nepríde k dohode o spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode medzi odborovými organizáciami (odborovými zväzmi) a odborové organizácie sa ani nedohodli iným spôsobom (napr. že určia len jednu spomedzi seba, na ktorú presunú oprávnenie kolektívne vyjednávať v mene všetkých ostatných), prichádzajú v zásade do úvahy dve riešenia. Pokiaľ neexistuje pochybnosť o tom, ktorá odborová organizá-

272 V kontexte sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu musíme pripomenúť, že autor chápe vznik kolektívneho sporu už v okamihu, kedy nepríde k dohode medzi odborovými organizáciami o spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode, ktorého riešenie je možné ešte uplatnením druhej vety § 3a ods. 1 alebo 2 ZoKV rozhodnutím zamestnávateľa, nie až v okamihu konania pred rozhodcom.

cia alebo odborové organizácie majú spolu väčší počet členov (sú reprezentatívnejšie), môže zamestnávateľ uzatvoriť kolektívnu zmluvu s touto/týmito oprávnenými subjektmi. V praxi sa vyskytujú rôzne prípady, keď napr. menšie odborové organizácie vyhlásia hodnoverným spôsobom, že sú menšie alebo na základe všetkých skutočností, ktoré sú zamestnávateľovi známe, je on sám presvedčený, že uzatvára kolektívnu zmluvu s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou alebo organizáciami. Musíme upozorniť, že kým prvá veta § 3a ods. 1 i ods. 2 ZoKV kladie bremeno dohody na odborové organizácie, druhá veta už sekundárne zafažuje zamestnávateľa, ktorý môže do vzniknutej situácie zasiahnuť a označiť niektorú z odborových organizácií za najreprezentatívnejšiu a uzatvoriť s ňou kolektívnu zmluvu. Takéto rozhodnutie bez existencie rozhodnutia rozhodcu o určení najreprezentatívnejšej odborej organizácie (s najväčším počtom členov) so sebou prináša riziko, že sa zamestnávateľ (alebo aj ostatné odborové organizácie vystupujúce ako najreprezentatívnejšie) budú myliť a kolektívna zmluva nebude uzatvorená v súlade s požiadavkou § 3a ZoKV, t. j. s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou/organizáciami. Pokiaľ sa neuplatní postup podľa druhej vety § 3a ods. 1 a 2 ZoKV (rozhodnutie zamestnávateľa), vzniká (kolektívny) spor o určenie odborej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu a následne sa uplatní postup podľa § 3a ods. 3 – 5 ZoKV. Spor rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom ministerstvom, na ktorom sa dohodnú zmluvné strany. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo.

Napriek pomerne jednoduchej konštrukcii i jeho predchádzajúcej interpretácii § 3a ZoKV je jeho aplikácia v praxi značne zložitá. Načrtnutý spôsob riešenia je možno z určitého hľadiska vhodný pre uplatnenie na podnikovej úrovni, na odvetvovej úrovni však úplne zlyháva. Odvetvové kolektívne vyjednávanie sa vyznačuje špecifickosťou postupov, na rozdiel od podnikového kolektívneho vyjednávania, ktoré zákonodarcu nebral do úvahy a mechanicky opísal postup podľa § 3a ods. 1 ZoKV aj do § 3a ods. 2 ZoKV určený pre kolektívne vyjednávanie KZVS.

Popisovanú špecifickosť odvetvového kolektívneho vyjednávania dotvára i samotná praktická nemožnosť preukazovania väčšieho počtu členov u zamestnávateľa a určenie konkrétneho odborového zväzu oprávneného uzatvoriť so zamestnávateľským zväzom kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa. Základná otázka preto znie, u ktorých zamestnávateľov má vôbec odborový zväz počítat svojich členov s ohľadom na súčasný spôsob uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa? Logickým by sa zdalo posudzovať a zarátavať do celkového súčtu len členov, ktorí sú zamestnancami tých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa a sú uvedení v zozname zamestnávateľov ako formálnej hmotnoprávnej podmienke jej platnosti v zmysle § 4 ZoKV. Takýto postup však do určitej miery odporuje zmyslu preukazovania reprezentatívnosti odborového zväzu, pretože nedokazuje skutočné zastúpenie (význam, reprezentatívnosť) odborového zväzu v danom hospodárskom segmente determinovanom prostredníctvom štatistickej klasifikácie odvetví SK NACE, ale len reprezentatívnosť odborového zväzu u niektorých zamestnávateľov, ktorí sa dostali do zoznamu zamest-

návateľov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V tomto prípade potom už nejde o klasickú odvetvovú kolektívnu zmluvu a odvetvové kolektívne vyjednávanie založené na úprave pracovných podmienok v určitom hospodárskom odvetví, ale len o selektívnu reprezentatívnosť u vybraných zamestnávateľov. Do mozaiky vzájomných vzťahov je totižto potrebné doplniť informáciu, akým spôsobom prichádza ku kreovaniu zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje KZVS. Teoretický predpoklad ZoKV smeroval k prekryvaniu členov príslušného zamestnávateľského zväzu v danom hospodárskom odvetví a zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje KZVS. Načrtnutá idea by bola prijateľná v okamihu kreovania zamestnávateľských zväzov na princípe podobnosti vyvíjanej hospodárskej činnosti, a teda aj pôsobením v rovnakom hospodárskom odvetví vyjadrenom označením SK NACE. Súčasný stav takejto premise už nezodpovedá, ale zamestnávateľské zväzy, podobne ako aj odborové zväzy, združujú členov - zamestnávateľov z rôznych hospodárskych sektorov, a preto aj KZVS napriek jej možnému názvu nezahŕňa len štatistické klasifikácie z jedného hospodárskeho odvetvia, ale ide naprieč celým hospodárstvom SR, hoci sa formálne i názvoslovím tvári ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená pre dané hospodárske odvetvie. Aká je potom vypovedacia hodnota zistenia reprezentatívnosti jednotlivých odborových zväzov u zamestnávateľov, na ktorých bude platiť uzatváraná KZVS, keď väčšina z nich ani nemusí byť z odvetvia, pre ktorý by sa mala KZVS uzatvoriť a ich prítomnosť môže byť účelová s ohľadom na riešenie plurality odborových orgánov? Formálny výklad § 3a ZoKV by však pravdepodobne mal smerovať k zisťovaniu reprezentatívnosti odborových zväzov u zamestnávateľov, na ktorých sa bude vzťahovať KZVS aj s ohľadom na konštrukciu § 3a ZoKV, ktorý predpokladá započítavanie členov u zamestnávateľa, u ktorého sa ide uzatvárať kolektívna zmluva. Druhú stranu nepoužiteľnosti § 3a ZoKV na riešenie plurality odborových zväzov tvorí samotné praktické uplatnenie predpokladaného postupu pri rešpektovaní naznačeného formálneho výkladu, kde bude musieť odborový zväz jednotlivito sčítavať počty členov u každého zamestnávateľa, ktorých môže byť (a spravidla aj je) niekoľko desiatok.

Bez ohľadu na to, či ide o § 3a ods. 1 alebo § 3a ods. 2 ZoKV (pluralitu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni), kľúčovou prekážkou kolektívneho vyjednávania sa stáva dodržanie spoločného postupu a konania vo vzájomnej zhode medzi odborovými orgánmi. Zákonodarcu totiž v spomínanom ustanovení § 3a ZoKV nerieši otázku trvania takéhoto spoločného postupu a predmetný okamih sa stáva i základnou ťažiskovou otázkou neskoršej platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Otáznou sa stáva skutočnosť, či a v akom rozsahu sú odborové organizácie povinné dodržiavať režim spoločného postupu, resp. či je v nejakom okamihu kolektívneho vyjednávania spoločný postup prezumovaný s ohľadom na predchádzajúce konanie dotknutých subjektov. Právne nejasnou je situácia v okamihu, keď príde k narušeniu spoločného postupu a či v tomto momente ide o kolektívny spor predpokladaný v § 3a ods. 3 - 5 ZoKV. V praxi nastáva situácia, keď odborové organizácie síce postupujú na začiatku kolektívneho vyjednávania spoločne a vo vzájomnej zhode, v priebehu kolektívneho vyjednávania sa to

však zmení. V zásade nastávajú rôzne situácie, keď napr. jedna alebo viaceré odborové organizácie odmietajú a nesúhlasia s postupom v kolektívnom vyjednávaní, odborové organizácie postupujú v spoločnej zhode počas kolektívneho vyjednávania, ale jedna z nich z rôznych dôvodov nakoniec odmietne podpísať kolektívnu zmluvu a podobne. V uvedenom prípade tak nie je jasné, či v každom okamihu až do podpísania kolektívnej zmluvy všetkými zúčastnenými môže nastať kolektívny spor a je potrebné postupovať v zmysle § 3a ods. 3 – 5 ZoKV (resp. sa uplatní postup podľa predchádzajúceho odseku § 3 ZoKV – rozhodnutie zamestnávateľa), alebo postačuje spoločný postup na začiatku a vyjadrenie vôle o spoločnom postupe v úvode kolektívneho vyjednávania a potom sa prezumuje súhlas so spoločným postupom až do ukončenia samotného procesu kolektívneho vyjednávania. Právne relevantné argumenty možno nájsť pre obe navrhované riešenia. Prípadná prezumpcia spoločného postupu až do skončenia kolektívneho vyjednávania bráni v praxi špekulatívnemu a niekedy neodôvodnenému konaniu niektorých odborových organizácií, ktoré z rôznych subjektívnych dôvodov odmietnu napr. podpis kolektívnej zmluvy, hoci sa zúčastňovali na jej dohadovaní a je základným nástrojom na dosiahnutie efektívneho postupu pri kolektívnom vyjednávaní, ktoré je už aj tak ovplyvnené a zaťažené existujúcou pluralitou odborových organizácií. Na druhej strane by takáto prezumpcia spoločného postupu úplne obmedzila zmysel a charakter kolektívneho vyjednávania, ktoré je založené na neustálej snahe dosiahnuť kompromis medzi záujmami zamestnancov, reprezentovanými ich zástupcami a zamestnávateľom, a počas kolektívneho vyjednávania môže prísť k zmene taktiky a priorit zúčastnených subjektov, čo pochopiteľne nemusí vyhovovať všetkým zainteresovaným odborovým organizáciám. Prezumpcia spoločného postupu by následne obmedzila schopnosť (možnosť) odborovej organizácie adekvátne reagovať na zmenenú situáciu, pričom výsledná dohoda by mohla byť zjavne v rozpore s jej ideovým založením i doterajším pôsobením u zamestnávateľa. V tomto prípade by do úvahy prichádzalo i obmedzenie práva na kolektívne vyjednávanie, čo by bolo možné chápať ako v rozpore s § 229 ZP i vyššie spomínaným medzinárodnoprávnym kontextom.

Správnejšou sa v uvedenom kontexte javí právna interpretácia v tom zmysle, že vždy pôjde o kolektívny spor, bez ohľadu na fakt, v akom štádiu sa kolektívne vyjednávanie nachádza. Následne prichádza do úvahy buď rozhodnutie zamestnávateľa o uzatvorení kolektívnej zmluvy s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou (s najväčším počtom členov), a pokiaľ sa táto určiť nedá, potom pristúpiť k rozhodnutiu rozhodcu, ktorý určí najreprezentatívnejšiu odborovú organizáciu. Takýto formalistický výklad *de facto* predlžuje proces kolektívneho vyjednávania.

Za predpokladu, že sa odborové organizácie nedohodnú na spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode, čo je v praxi pomerne častým javom aj s ohľadom na už naznačené motívy vzniku niektorých zástupcov zamestnancov, ZoKV predpokladá vznik sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Druhá veta § 3a ods. 4 ZoKV koncipuje právny stav *lex specialis* vo vzťahu k § 3a ZoKV, keď ustanovuje všeobecnú kompetenciu MPSVaR SR určiť osobu rozhodcu

v prípade, ak sa zmluvné strany na jeho mene nedohodnú. Možnosť MPSVaR SR určiť rozhodcu sa dotýka osobitne len pracovísk, kde je zakázané štrajkovať, nie ostatných miest výkonu práce u zamestnávateľov.

Zásadnejšie nedostatky, ktoré majú v praxi bezprostredný vplyv na efektivitu a úspešnosť kolektívneho vyjednávania, sa vyskytujú v procese rozhodovania ustanoveného rozhodcu pre vyriešenie sporu o určenie oprávnenej odborovej organizácie. ZoKV neuvádza pre rozhodovanie rozhodcu v prípade riešenia kolektívneho sporu podľa § 3a ZoKV žiadne obsahové náležitosti, čo vo výsledku spôsobuje právnu neistotu nielen pre samotného rozhodcu, ale i jednotlivé zainteresované subjekty, o právach ktorých rozhoduje. Neexistujú žiadne procesné pravidlá, ktoré by upravovali povinnosť súčinnosti dotknutých subjektov (jednotlivých odborových organizácií alebo odborových zväzov) v prospech rozhodcu, rovnako ako neexistujú prípadné sankcie, keď odborové organizácie odmietnu spolupracovať, či poskytnú neúplné alebo nesprávne informácie. Zákonodarcu len ukladá rozhodcovi povinnosť rozhodnúť, nehovorí mu však, ako má túto povinnosť splniť. Podstatou rozhodnutia rozhodcu by malo byť objektívne zistenie počtu členov odborovej organizácie alebo odborového zväzu a následne určenie odborovej organizácie s najväčším počtom členov. Odborová organizácia nemá zákonnú povinnosť nikomu preukazovať počty členov (ani rozhodcovi), rovnako však rozhodca nevie overiť pravdivosť poskytnutých údajov. Rozhodca sa dostáva do zložitej situácie, keď má vydať rozhodnutie, ale nedokáže prinútiť subjekty k spolupráci. Otáznou sa v uvedenej situácii stáva vôbec vecná pravdivosť rozhodnutia rozhodcu, resp. vôbec skutočnosť, či môže rozhodca vydať nejaké rozhodnutie, keď napr. niektoré z odborových organizácií nespupracujú a nepreukážu mu početnosť členskej základne u zamestnávateľa? Môže rozhodca vydať rozhodnutie o tom, že je niektorá z odborových organizácií reprezentatívnejšia ako ostatné?

Vzhľadom na objektívnu neexistenciu metodiky rozhodovania rozhodcu v takýchto prípadoch, ktorá by zase na strane druhej vyvolávala v aplikačnej praxi komplikácie, rozhodca pri rozhodovaní o reprezentatívnosti odborovej organizácie vychádza len z informácií, ktoré sú dostupné pre neho z bežných zdrojov, ktoré sú bežné aj pre samotnú odborovú organizáciu. Každá organizácia si vedie zoznam svojich členov, t. j. nielen počty, ale aj konkrétne meno a priezvisko a iné osobné údaje o svojich členoch, ktoré v rámci svojej činnosti vyhodnotí za potrebné a pre svoju činnosť relevantné. V zmysle stanov, resp. iných vnútroodborových dokumentov je jednou z podmienok členstva platba členských príspevkov, nakoľko práve členské príspevky sú jediným, ak nie výlučným zdrojom financovania odborových organizácií. Platba členských príspevkov sa najčastejšie realizuje zážkou zo mzdy, prevodným príkazom, ale aj v hotovosti. Nakoľko ide o hospodárenie s finančnými prostriedkami, odborové organizácie majú povinnosť, v zmysle zákona č. 231/2002 Z. z. o účtovníctve, viesť jednoduché účtovníctvo. Práve komparácia prihlášok do odborovej organizácie a účtovných dokumentov z účtovníctva, z ktorých je zjavné, koľko členov platí členské príspevky jednotlivými spôsobmi, je možné získať najhodnovernejší obraz o reálnom počte členov. Čestné vy-

hlásenia o počte členov, či rôzne notársky overené prehlásenia, či dokonca notárske zápisnice deklarujúce počty členov na zoznamoch predložených odborovými organizáciami, nie sú rozhodne právne relevantnými podkladmi pre určenie reprezentatívnosti odborovej organizácie. V tomto kontexte sa žiada uviesť, že odborová organizácia môže samozrejme odmietnuť sprístupniť rozhodcovi účtovné doklady a iné relevantné podklady preukazujúce reálnu veľkosť členskej základne, v takomto prípade nezostáva rozhodcovi nič iné, len rozhodnúť v neprospech takejto odborovej organizácie a vydať oprávnenie kolektívne vyjednávať tej odborovej organizácii, ktorá mu objektívne preukázala aj realnosť ňou prezentovaného počtu členov.

4.3 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV

ZoKV v prípade kolektívnych sporov rozlišuje dva typy sporov. Prvým je **spor o uzavretie kolektívnej zmluvy**, a to bez ohľadu na to, či ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa alebo podnikovú kolektívnu zmluvu. Z hľadiska počítania času nie je možné jednoznačne určiť, a to ani časovým horizontom, kedy vzniká spor o uzavretie kolektívnej zmluvy. Existujú prípady, kedy vyjednávanie kolektívnej zmluvy trvá niekoľko mesiacov, a ani jedna zo strán subjektívne nepociťuje žiadny progres a posun v tomto procese. Na druhej strane sa možno stretnúť s prípadmi, kedy strany po dvoch sedeniach (rokovaniach) o návrhu kolektívnej zmluvy nezaznamenajú žiadny posun a obe, resp. jedna zo strán, identifikuje danú situáciu ako spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Na určenie, či ide o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, nie je potrebná zhoda oboch zmluvných strán, čo možno odvodiť z možnosti požiadať o určenie sprostredkovateľa jednostranne (§ 11 ods. 2 ZoKV) a súčasne je minimálny predpoklad, že strany dospejú k dohode na tom, že existuje (vznikol) spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, najmä v čase, keď nemajú zhodu na samotnom texte kolektívnej zmluvy.

Pre jednoznačnosť určenia existencie sporu a možnosť využitia zákonných prostriedkov riešenia kolektívneho sporu je dôležité, aby sa existencia sporu písomne skonštatovala (uviedla) v zápise z rokovania (kolektívneho vyjednávania). Za spor sa považuje aj situácia, ak niektorá zo zmluvných strán (či už zamestnávateľ alebo príslušný odborový orgán) odmietli na písomný návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy reagovať a porušili povinnosť, ktorú im ukladá ustanovenie § 8 ods. 2 ZoKV.

Kolektívnym sporom je aj spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, pričom musí ísť o taký typ záväzku, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Prvým predpokladom takéhoto sporu je existencia platne uzavretej kolektívnej zmluvy (porovnaj § 4 ZoKV). Druhým predpokladom, ktorý musí byť splnený súčasne, je neplnenie záväzku dohodnutého v kolektívnej zmluve, ktorý však nemá individuálny charakter. Príkladom individuálneho záväzku, ktorý si môže zamestnanec uplatňovať samostatne prostredníctvom súdu, je napríklad prípad nevyplatenia mzdového zvýhodnenia za nadčas vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, nezvýšenie tarifnej mzdy o výšku dohodnutú v kolektívnej zmluve, neposkytnutie vyššej výmery dovolenky a pod. Pri-

kladom záväzku, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, je napríklad tvorba sociálneho fondu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve, jeho čerpanie na dohodnutý účel, neposkytovanie voľna členom odborového orgánu na činnosť v odborovom orgáne, resp. na vzdelávanie, alebo nezabezpečenie bezpečnostných prestávok pri záťaži teplom a chladom, a to aj napriek záväzku zamestnávateľa dohodnutého v kolektívnej zmluve a pod. Obdobne, ako v prvom prípade, je žiaduce konštatovať písomnou formou existenciu kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy a jeho presná konkretizácia. Hoci dikcia zákona síce vychádza z plurálu, t. j. pojednáva sa o spore o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, čo však nevyklučuje, aby spor vznikol aj v prípade neplnenia (nerespektovania) čo i len jedného záväzku.

4.3.1 Kto môže byť sprostredkovateľom a rozhodcom v zmysle ZoKV

Zodpovedanie otázky, ktorá fyzická osoba môže vystupovať pri riešení kolektívnych sporov ako sprostredkovateľ alebo prípadne rozhodca, sa odvíja od vyriešenia právnych nejasností súvisiacich so samotnou vyžadovanou dohodou (voľbou) zmluvných strán podľa § 11 ods. 1 a § 13 ods. 1 ZoKV. V praxi sa často vychádza zo základného predpokladu, že ZoKV primárne neurčuje povinnosť zmluvných strán zvoliť si osobu sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu, ktorý vedie MPSVaR SR v súlade s ustanovením § 10a ZoKV a vykonáva aj overovanie odbornej spôsobilosti týchto osôb príslušných pre rozhodovanie kolektívnych sporov.

V ostatných niekoľkých rokoch sa začala objavovať prax, keď si zmluvné strany odmietajú zvoliť osobu rozhodcu zo zoznamu rozhodcov a sprostredkovateľov kolektívneho vyjednávania vedenom MPSVaR SR, ktorý vedie v súlade s § 10a ZoKV a vykonáva aj overovanie odbornej spôsobilosti týchto osôb príslušných pre rozhodovanie kolektívnych sporov. Sporové strany majú snahu zvoliť si akúkoľvek inú osobu. V nadväznosti na túto skutočnosť prebieha v odbornej verejnosti diskusia, či ZoKV takúto možnosť vôbec pripúšťa. Z dikcie § 13 ods. 1 ZoKV²⁷³ totiž jasne nevyplýva, či majú sporové strany povinnosť zvoliť si osobu rozhodcu (podobne i sprostredkovateľa) výlučne zo zoznamu vedenom MPSVaR SR. § 13 ods. 1 ZoKV len predpokladá, že sa zmluvné strany na osobe rozhodcu dohodnú. Bližšie sa však nekonkretizuje obsah a podmienky tejto dohody.²⁷⁴

Následne sa v odbornej diskusii vytvorili dva názorové prúdy, z ktorých jeden poukazuje na logickú štruktúru zákona o kolektívnom vyjednávaní a nadväznosť jednotlivých zákonných ustanovení od § 10 až po § 16 ZoKV, kde sa najskôr postupne konkretizuje predmet kolektívnych sporov (§ 10 ZoKV), ustanovuje spôsob výberu osôb oprávnených k riešeniu kolektívnych sporov (§ 10a ZoKV) a následne bližšie popisujú podmienky konania pred sprostredkovateľom a rozhodcom, resp. prípadné využitie práva na štrajk v kolektívnom vyjednávaní (§ 11 - § 16 ZoKV). Druhý názorový prúd

273 „Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore.“ (§ 13 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní)

274 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, 354 s.

naopak vychádza z formálneho výkladu predmetného ustanovenia a preferuje možnosť voľby aj inej osoby, ako zo zoznamu MPSVaR SR, na základe vyžadovanej dohody oboch sporových strán. Dohoda sporových strán na osobe rozhodcu pritom predpokladá, že obe strany sú zoznámené s odbornými kvalitami i charakterom osoby, ktorá sa má stať rozhodcom v ich spore, a preto by zákon nemal obmedzovať (a ani neobmedzuje) možnosť voľby aj inej osoby, ako len vedenej v zozname MPSVaR SR. Možnosť sporových strán zvoliť si akúkoľvek osobu totiž vychádza z potreby dosiahnutia vzájomnej dohody a teda individuálnej autonómie vôle strán, pri ktorej by mali byť strany zoznámené s charakterom fyzickej osoby, ktorá by mala neskôr vystupovať v ich spore ako rozhodca.²⁷⁵ Musíme však upozorniť na nesúlad s princípmi neskôr uvádzanej judikatúry slovenských i českých súdnych inštitúcií. Pokiaľ prijmem záver, že napr. v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy má rozhodca postavenie orgánu verejnej moci a je teda vykonávateľom zostatkovej verejnej moci, nemôžeme sa stotožniť s právnym záverom, že štát by takúto moc preniesol na akúkoľvek osobu bez toho, že by vôbec vedel dopredu predvídať, o akú osobu pôjde a aké bude mať kvality. Keďže v prípade spomínaného zoznamu prichádza k výberovému konaniu na základe stanovených kritérií, môžeme tento proces posúdiť ako určitú mieru kontroly a ingerencie štátu do výberu osôb, na ktoré prenáša prostredníctvom inštitútu rozhodcu verejnú moc. V prípade možnosti voľby akejkoľvek osoby na pozíciu rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní je princíp objektívneho posúdenia schopností a charakteru osôb, ako orgánov verejnej moci, úplne opomenutý, čo možno považovať za rozpor so samotnými právnymi predpismi z oblasti správneho práva, či Ústavou SR garantovaného práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky.

Rovnako musíme rozlišovať rôzne právne situácie s ohľadom na charakter kolektívneho sporu, ktorý sa rieši, pričom rozoznávame tieto situácie s diferenciáciou uplatnenia kompetencie ministerstva určiť osobu sprostredkovateľa alebo rozhodcu pri nedohode sporových strán:

1) § 11 ZoKV (sprostredkovateľ)

- dohoda sporových strán, resp. kompetencia ministerstva v § 11 ods. 2 ZoKV rozhodnúť o jeho pridelení zo zoznamu pri nedohode sporových strán,

2) § 13 ods. 1 a 2 ZoKV (rozhodca)

- *spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy* – výlučne dohoda sporových strán – v tomto prípade je vylúčená akákoľvek iná možnosť dosiahnutia určenia rozhodcu okrem samotnej dohody sporových strán, pričom sa vychádza predovšetkým z individuálnej autonómie vôle,
- *spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na pracovisku so zákazom štrajkovať alebo spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy* – dohoda sporových strán, kompetencia ministerstva v § 13 ods. 2 ZoKV rozhodnúť o jeho pridelení zo zoznamu pri nedohode sporových strán.

275 VLADÁROVÁ, M. Kódex kolektívneho vyjednávania. Bratislava: Epos, 2001, 304 s.

V súvislosti s možnosťou strán zvoliť si za rozhodcu akúkoľvek fyzickú osobu, do popredia naliehavejšie vystúpila otázka postupu v okamihu, keď sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú. V § 13 ZoKV sú totižto nepriamo obsiahnuté 2 dohody, ktoré zákonodarca spojil do jednej dohody medzi sporovými stranami a ktoré v praxi aktuálne spôsobujú problém. Sporové strany sa v prípade konania pred rozhodcom musia dohodnúť najskôr na tom, že predložia spor na konanie rozhodcovi, t. j. súhlasia s konaním pred „nejakým“ rozhodcom (a v prípade odborovej organizácie, že nevyužije štrajk ako alternatívu k rozhodcovi) a následne sa musia dohodnúť na konkrétnom mene osoby rozhodcu, či už vedenom v zozname ministerstva alebo na nejakej inej osobe, ktorú si zvolia. Takéto výkladové stanovisko k § 13 ZoKV zaujalo aj MPSVaR SR, vychádzajúc z formálneho výkladu § 13 ZoKV, kde sa doslovne uvádza, že zmluvné strany požiadajú rozhodcu o rozhodnutie v spore, čo svedčí domnienke o konkrétnej osobe. Pokiaľ by sporové strany nedosiahli konsenzus na mene konkrétnej osoby rozhodcu, nevedeli by splniť formálnu požiadavku zákona na začatie konania pred rozhodcom. Predmetný výklad podporuje i samotná konštrukcia § 13 ZoKV v porovnaní s § 11 ZoKV, kedy sporové strany predkladajú svoj spor sprostredkovateľovi. V prípade konania pred sprostredkovateľom je síce tiež uprednostnená dohoda sporových strán na osobe sprostredkovateľa (obdobný výkladový problém ako pri osobe rozhodcu, či si môžu zvoliť len osobu zo zoznamu vedenom MPSVaR SR, alebo akúkoľvek osobu), ale následne § 11 ZoKV v odseku 2 na základe žiadosti jednej zo sporových strán v prípade ich nedohody umožňuje MPSVaR SR určiť osobu konkrétneho sprostredkovateľa zo zoznamu. Pri konaní pred sprostredkovateľom má sekundárna kompetencia ministerstva určiť osobu sprostredkovateľa v prípade nedohody sporových strán, svoj základ vo verejnom záujme štátu na určitej forme uprednostnenia dohody sporových strán pred núteným rozhodnutím rozhodcu, či využitím práva na štrajk. Rovnako musíme vnímať i snahu štátu o navodenie kompromisu prostredníctvom zainteresovania kvázi „tretej“ osoby, ktorá by mala s odstupom zhodnotiť argumenty a návrhy oboch strán a snažiť sa ich priviesť k spoločnej dohode aj s ohľadom na možné narušenie doterajších vzťahov medzi stranami, keď dospeli až do štádia kolektívneho sporu.

Takéto oprávnenie v prípade osoby rozhodcu pri nedohode sporových strán na jeho mene úplne absentuje. MPSVaR SR môže určiť osobu rozhodcu len v jednom prípade, a to keď sa zmluvné strany nedohodnú na osobe rozhodcu a ide o pracovisko, kde je zakázané štrajkovať. Vo všetkých ostatných prípadoch je možnosť určenia rozhodcu zo strany ministerstva vylúčená a zákonodarca tak explicitne vymedzil formálnu požiadavku dosiahnutia konsenzu na mene rozhodcu ako nevyhnutnú súčasť začatia konania pred rozhodcom. Pri nedosiahnutí dohody sa následne uplatní rôzny mechanizmus v závislosti od druhu kolektívneho sporu alebo štádia riešenia kolektívneho sporu.

V praxi sa opakovane objavujú prípady, kedy sa síce sporové strany dohodli, že predložia svoj spor na rozhodnutie rozhodcovi, ale nedohodli sa na osobe konkrétneho rozhodcu. V niektorých prípadoch prišlo de facto k zablokovaniu kolektívneho vyjednávania, keďže MPSVaR SR nemôže do jeho riešenia vstúpiť určením rozhodcu a takáto

kompetencia mu zo ZoKV nevyplýva. Následne tak neprišlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, keďže do sporu nemohla vstúpiť žiadna osoba (uplatniť iný pracovnoprávny inštitút), ktorá by dokázala objektívne posúdiť argumenty strán a rozhodnúť kolektívny spor, pričom dosiahnutie dohody medzi stranami už bolo, s ohľadom na stav kolektívneho vyjednávania, nemožné. Sporové strany následne nevedia, či môžu s ohľadom na § 20 a § 28 ZoKV vzniknutú situáciu zvrátiť napr. uplatnením práva na štrajk alebo na výluky v zmysle ZoKV.

Subsidiárne môžeme podporiť predmetný výklad i poukázaním na ustanovenie § 20 ods. 1 písm. b) ZoKV a § 28 ods. 1 písm. b) ZoKV, ktoré vypočítava dôvody nezákonnosti štrajku, resp. výluky a v uvedenom zmysle sa štrajk/výluka považujú za nezákonné, ak boli vyhlásené, alebo pokračujú po začatí konania pred rozhodcom. Podľa § 13 ods. 1 ZoKV sa konanie pred rozhodcom začína až v okamihu prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. Z takto koncipovaného právneho stavu logicky vyplýva, že pokiaľ sa zmluvné strany dohodli na konaní pred rozhodcom, ale nedospeli k dohode na mene konkrétnej osoby, máme za to, že sa konanie pred rozhodcom nezačalo a odborová organizácia alebo zamestnávateľ môžu uplatniť pre riešenie kolektívneho sporu vyhlásenie štrajku alebo výluky a vyhlásenie štrajku alebo výluky nemožno potom považovať za nezákonné. Hoci teda sporové strany môžu využiť právo na štrajk alebo výluku, uvedená možnosť nerieši otázku zablokovania procesu rozhodovania kolektívnych sporov prostredníctvom inštitútu rozhodcu. Zmluvné strany sa už dohodli po zvážení všetkých okolností, že nechcú využiť právo na štrajk alebo výluku a že chcú riešiť kolektívny spor pred rozhodcom. Nevhodne koncipované ustanovenie § 13 ZoKV im takúto možnosť neposkytuje.

Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti v zmysle § 10a ZoKV

Podľa ZoKV dochádza z hľadiska sprostredkovateľov a rozhodcov k zmene každé tri roky (cyklus je 2013–2015, 2016–2018). MPSVaR SR overuje odbornú spôsobilosť sprostredkovateľov a rozhodcov vždy po uplynutí troch rokov (pozn. v princípe pred skončením cyklu na ďalší cyklus, nie po jeho skončení) formou výberového konania a o výsledku overenia odbornej spôsobilosti vyhotoví záznam.

Termín výberu sprostredkovateľov a rozhodcov a overenie ich odbornej spôsobilosti oznamuje ministerstvo v dennej tlači najmenej štyri týždne pred ich začatím. Spravidla tento zoznam ministerstvo zverejní aj na svojom webovom sídle. V priebehu posledného roka je však potrebné, aby prípadní záujemcovia sledovali oznámenie v dennej tlači. Výber sa v praxi uskutočňuje súbežne a kritériá sú zvyčajne rovnaké, pričom záujemca môže žiadať len o zapísanie do zoznamu sprostredkovateľov, nemusí žiadať byť aj rozhodcom. Do výberového konania sa môže prihlásiť ten, kto spĺňa kritériá podľa § 10a ods. 2 ZoKV. (Pozn.: Ministerstvo vyberá sprostredkovateľov a rozhodcov na základe žiadosti občana SR alebo na návrh štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborových orgánov.)

Sprostredkovateľom alebo rozhodcom môže byť občan, ktorý:

- a) má spôsobilosť na právne úkony v celom rozsahu (predkladá sa čestné prehlásenie),
- b) má trvalý pobyt na území SR (podľa dokladov),
- c) je bezúhonný (bezúhonný občan na účely ZoKV je občan, ktorý nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin; občan preukazuje svoju bezúhonnosť výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace),
- d) má skončené vysokoškolské vzdelanie (preukazuje sa dokladmi o skončenom vysokoškolskom štúdiu),
- e) je odborne spôsobilý.

Odborne spôsobilý občan na účely ZoKV je občan, ktorý:

- má odborné vedomosti najmä z pracovnoprávnej oblasti a sociálnej oblasti (t. j. zo zákonov ako ZP, ZoKV, zákon o minimálnej mzde, atď.) a
- má schopnosti, ktoré sú nevyhnutné na vykonávanie sprostredkovateľskej činnosti a rozhodcovskej činnosti (t. j. je schopný strany priviesť ku kompromisu – uzatvoreniu kolektívnej zmluvy svojou činnosťou, resp. pripraviť rozhodnutie o spore a rozhodnúť).

Overovanie odbornej spôsobilosti sprostredkovateľov a rozhodcov uskutočňuje výberová komisia, ktorú vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Táto komisia je tripartitná (členmi výberovej komisie sú zástupcovia štátu, zástupca zamestnancov a zástupca zamestnávateľov – v praxi sa vychádza spravidla zo zloženia tripartity a zo subjektov, ktoré uzatvárajú kolektívne zmluvy vyššieho stupňa). Overenie odbornej spôsobilosti spravidla pozostáva z písomnej časti a ústnej časti, resp. z ústnej časti (pravidlá si nastavuje ministerstvo), kde sa overuje dostatočná znalosť pracovného práva, keďže vybrané osoby majú sprostredkovať alebo rozhodnúť kolektívne spory v oblasti pracovného práva, zisťuje sa ich motivácia pre zapojenie do tohto mechanizmu, komunikačné a mediačné zručnosti.

V nadväznosti na úspešné overenie odbornej spôsobilosti (t. j. úspešný výsledok):

- ministerstvo zapíše sprostredkovateľa do zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcu do zoznamu rozhodcov na obdobie (dobu) troch rokov (pozn.: ZoKV umožňuje v § 10a ods. 11 vyčiarknutie zo zoznamu), napr. cyklus 1. januára 2016 – 31. decembra 2018, atď.,
- ministerstvo o vykonaní zápisu vydá sprostredkovateľovi a rozhodcovi písomné potvrdenie, ktoré ich oprávňuje riešiť kolektívne spory.

Záujemca môže byť súčasne aj sprostredkovateľom aj rozhodcom, alebo byť zapísaný len v jednom zo zoznamov. V § 10a ods. 9 ZoKV sa uvádza, aké údaje obsahuje zoznam sprostredkovateľov a rozhodcov. Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhod-

cov je zverejnený zo zákona v dennej tlači a zaslaný na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov (vychádza sa zo zákona o tripartite). Tento zoznam je zverejnený aj na internetovej stránke ministerstva. MPSVaR SR pri určovaní sprostredkovateľov a rozhodcov ich vyberá výlučne zo zoznamu. V § 10a ods. 11 ZoKV sa upravujú pravidlá, za ktorých MPSVaR SR vyčiarkne (pozn. obligatórne) sprostredkovateľa alebo rozhodcu zo zoznamu sprostredkovateľov, alebo zo zoznamu rozhodcov. Stane sa tak, ak sprostredkovateľ alebo rozhodca:

- a) prestal spĺňať podmienky ustanovené v § 10 ods. 2 (t. j. najmä spôsobilosť, trvalý pobyt, bezúhonnosť, občianstvo – v princípe sám sprostredkovateľ alebo rozhodca má tieto skutočnosti oznámiť MPSVaR SR),
- b) o to sám požiada (napr. aj vo väzbe na zmenu trvalého pobytu do iného štátu),
- c) zomrie, alebo je vyhlásený za mŕtveho alebo
- d) bez vážneho dôvodu odmietne vykonať sprostredkovateľskú činnosť alebo rozhodcovskú činnosť [ide o prípad, keď je určený za sprostredkovateľa alebo rozhodcu a neuvedie objektívne (vážne) dôvody, pre ktoré nechce činnosť vykonať, napr. predpojatosť, zdravotné dôvody, rodinné dôvody, práceneschopnosť, čerpanie dovolenky].

MPSVaR písomne oznámi vyčiarknutie zo zoznamu sprostredkovateľov alebo zo zoznamu rozhodcov:

- sprostredkovateľovi alebo rozhodcovi,
- reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov [§ 3 zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite)]. V praxi uvedenú skutočnosť uvedie aj v zozname zverejnenom na internete.

ZoKV neustanovuje právo ani jednej zo strán namietať predpojatosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu, ale sám sprostredkovateľ a rozhodca musí posúdiť svoju predpojatosť (napr. pomer k spornej veci, k zmluvným stranám – napr. advokát zastupuje zamestnávateľa ako klienta, príbuzenský vzťah), ktorá by mohla znížiť jeho objektívnosť. Sprostredkovateľ alebo rozhodca, ktorý je určený MPSVaR SR v konkrétnom spore (t. j. nie ktorého si vyberú zmluvné strany) môže (v princípe by mal) do siedmich dní odo dňa určenia (určuje sa písomne, rozhodujúce teda bude písomné doručenie rozhodnutia o určení) oznámiť, že je predpojatý (napr. je právny zástupcom zamestnávateľa a mal by rozhodovať spor, ktorý sa ho týka, alebo je členom organizácie, u ktorej sa rieši spor). Následne MPSVaR SR určí bez zbytočného odkladu iného sprostredkovateľa alebo rozhodcu.

Zmluvné strany nemôžu namietať predpojatosť a MPSVaR SR nemusí ich žiadosti o sprostredkovateľa alebo rozhodcu vyhovieť (zákon ani neustanovuje pravidlo o výmene). Sprostredkovateľ alebo rozhodca sa však môže, aj po začatí sporu, vzdať svojej funk-

cie, hoci to zákon neupravuje (mal by mať objektívne dôvody – napr. zdravotný stav). V prípade vzdania sa sprostredkovania sprostredkovateľom sa fáza sprostredkovania nepovažuje za ukončenú, a teda nemožno prejsť do fázy štrajk/výluka alebo rozhodca.

Zákon v § 10a ods. 14 ustanovuje, že činnosť sprostredkovateľa alebo rozhodcu je nezastupiteľná, t. j. táto osoba sa na túto činnosť nemôže dať zastúpiť (iným sprostredkovateľom) alebo nemôže byť zastúpená (napr. ak stratí spôsobilosť na právne úkony).

Určenie sprostredkovateľa a rozhodcu v konkrétnom prípade

V prípade kolektívneho sporu žiadajú (za podmienok ustanovených zákonom) odborové orgány (vyššie odborové orgány) a zamestnávateľa (zamestnávateľské zväzy) o určenie sprostredkovateľa a rozhodcu MPSVaR SR.²⁷⁶ V danej situácii MPSVaR SR určí sprostredkovateľa alebo rozhodcu, pričom **pri výbere sprostredkovateľa** sleduje:

- kritériá zo zákona: žiadosť v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy bola podaná najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy (§ 11 ods. 2 ZoKV),
- praktické kritériá: napr. z ktorej geografickej oblasti je návrh (aby sa znížili cestovné náklady, dĺžka dojazdu na rokovanie), aká je záťaž na sprostredkovateľa (napr. či už neriešil príliš veľa sporov) a prípadne, aj či by mohla vzniknúť otázka predpojatosti.

Pri **výbere rozhodcu** sa sleduje:

- kritériá zo zákona:
 - či ide o spoločný návrh „zmluvných“ strán, resp. ide o spor na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, ak bol podaný návrh jednej zo zmluvných strán,²⁷⁷
 - či prípadný rozhodca, ktorý by pripadal do úvahy, nepatrí k niektorej zo zmluvných strán, ktoré sú v spore,
 - kto rozhodoval v spore ako sprostredkovateľ (ak išlo o sprostredkovateľa na základe dohody, MPSVaR SR ho neurčovalo), a toho nemožno určiť za rozhodcu,²⁷⁸

276 Podľa § 11 ods. 1 ZoKV „Na riešenie kolektívneho sporu podľa § 10 sa môžu zmluvné strany dohodnúť na osobe sprostredkovateľa. Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom.“ Podľa § 11 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní „Ak sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa nedohodnú, určí ho na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov vedeného na ministerstve. Doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa sa konanie pred sprostredkovateľom začalo. V spore o uzavretie kolektívnej zmluvy sa môže žiadosť podať najskôr po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzavretie tejto zmluvy.“

277 Podľa § 13 ods. 2 ZoKV: „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.“

278 Podľa § 13 ods. 4 ZoKV „Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom.“

- praktické kritériá: z ktorej geografickej oblasti je návrh (aby sa znížili cestovné náklady, dĺžka dojazdu na rokovanie), aká je záťaž na rozhodcu (napr. či už ne-riešil príliš veľa sporov) a prípadne aj, či by mohla vzniknúť otázka zaujatosti.

4.3.2 Konanie pred sprostredkovateľom

Konanie pred sprostredkovateľom, napriek strohej právnej úprave, má svoj postup a ustálené pravidlá, ktoré sú skôr výsledkom aplikačnej praxe, než zákonom regulovaným procesom. V zásade možno konštatovať neexistenciu všeobecne záväznej metodiky postupu sprostredkovateľa pri riešení kolektívneho sporu. Priebeh konania pred sprostredkovateľom a jeho účelnosť z hľadiska vyriešenia kolektívneho sporu, je závislý od osoby sprostredkovateľa a v neposlednom rade aj od rozsahu kolektívneho sporu s ohľadom na chýbajúci záväzný postup. Štandardným, z hľadiska aplikačnej praxe, je postup, kedy sa sprostredkovateľ stretne s obidvomi zmluvnými stranami na spoločnom rokovaní alebo samostatne a vypočuje si ich argumenty aj s prípadnými vysvetleniami, na základe ktorých boli koncipované aj návrhy do kolektívneho vyjednávania, príp. zistí ich postoj a priestor na ústupky či modifikáciu týchto návrhov. Nie je však vylúčené a neobvyklé, keď si sprostredkovateľ svoju úlohu zľahčí a návrhy konštruuje buď bez úplnej súčinnosti so stranami sporu, alebo len na základe písomných podkladov, ktoré mu boli poskytnuté spolu so žiadosťou o riešenie kolektívneho sporu alebo dodatočne. ZoKV síce uvádza všeobecnú povinnosť pre sprostredkovateľa, aj zmluvné strany, spočívajúcu v poskytovaní si vzájomnej súčinnosti, jej obsah však bližšie nie je charakterizovaný, preto jej nedodržanie nemá za následok uplatnenie sankcií. Predmetná povinnosť je predovšetkým formálnou a opätovne vychádza zo snahy o dosiahnutie dohody na vyriešení kolektívneho sporu. Pochopiteľne, ani jeden zo spôsobov nemožno označiť za absolútne správny, keďže postup sprostredkovateľa v konaní sa musí odvíjať od predmetu kolektívneho sporu a celkovej situácie v kolektívnom vyjednaní.

Výsledkom konania pred sprostredkovateľom je vyhotovenie písomnej zápisnice, ktorá obsahuje návrhy na riešenie sporu. Návrhy sprostredkovateľa obsiahnuté v písomnom zázname, na rozdiel od rozhodnutia rozhodcu, majú výlučne odporúčací charakter a zmluvné strany nimi nie sú viazané. Môžu ich však dobrovoľne rešpektovať a aplikovať ich. ZoKV predpokladá vyhotovenie písomného záznamu s návrhmi riešenia sporu do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti, resp. odo dňa doručenia rozhodnutia o jeho určení, príp. vymedzenie, ktoré body zostali naďalej sporné. Pokiaľ sa zmluvné strany dohodli, tak písomný záznam obsahuje výsledky dohody zmluvných strán aj s formuláciami riešení pôvodne sporných otázok. Pokladom na návrh riešenia sprostredkovateľa by mal byť reálny stav, ktorý reflektuje už aj fázu, v ktorej sa kolektívne vyjednanie nachádza a kam sa za jeho účasti posunulo. Uvedená lehota má výlučne poriadkový charakter a jej nedodržanie nemá v žiadnom prípade vplyv na platnosť konania pred sprostredkovateľom.

Konanie pred sprostredkovateľom je neúspešné v okamihu, ak sa kolektívny spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu alebo doručenia rozhod-

nutia o určenie sprostredkovateľa. Ak sprostredkovateľ vyhotoví zápisnicu s návrhmi riešenia sporu napr. 25. deň po prijatí žiadosti, aj napriek tomu, že 15-dňová lehota uplynula, môže byť konanie pred ním považované za úspešné. ZoKV dokonca pripúšťa, aby sa strany sporu dohodli aj na inej lehote ako 30 dní v zmysle § 12 ods. 3 ZoKV, t. j. majú dispozičné oprávnenie ju skrátiť alebo predĺžiť. Ak je spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozsiahly (sú neuzatvorené desiatky bodov kolektívnej zmluvy), takmer pravidelne dochádza k predĺženiu uvedenej lehoty o ďalších 30 dní. Písomný záznam o návrhu riešenia sporu sú strany sporu oprávnené podpísať bezodkladne, príp. v ním dohodnutej lehote. Sprostredkovateľ odovzdá záznam obom zmluvným stranám a ak bol určený ministerstvom, tak aj ministerstvu. Na strane druhej môže nastať aj situácia, že jedna zo strán sporu, či už zamestnávateľ alebo odborová organizácia odmietnu, resp. svojím nekonaním počas 30-dňovej lehoty v konaní pred sprostredkovateľom nepokračujú v kolektívnom vyjednávaní. V tomto kontexte vyvstáva otázka, či má sprostredkovateľ povinnosť čakať a skonštatovať neúspešné konanie pred sprostredkovateľom až po uplynutí 30-dňovej zákonnej lehoty, alebo tak môže urobiť pred jej uplynutím?

Z dikcie ustanovenie § 12 ods. 3 ZoKV možno dovodiť, že ide o maximálnu lehotu, ktorá určuje dĺžku konania pred sprostredkovateľom v prípade, ak sa strany sporu nedohodnú na inej, dlhšej lehote, po ktorej automaticky možno skonštatovať neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom. Táto právna úprava však sa žiadnym spôsobom nevylučuje, aby v prípade, ak je z konania niektorej zo strany sporu nepochybné, že konanie pred sprostredkovateľom nebude pokračovať, resp. bude mať negatívny záver, aby sprostredkovateľ aj pred uplynutím tejto 30-dňovej, resp. stranami sporu dohodnutej lehoty, skonštatoval konanie za neúspešné.

S ohľadom aj na neskoršiu fázu kolektívneho vyjednávania v podobe riešenia kolektívneho sporu pred rozhodcom, t. j. ak sa napríklad kolektívny spor pred sprostredkovateľom nevyriešil, uvádza ZoKV formálne náležitosti písomného záznamu sprostredkovateľa o riešení kolektívneho sporu. Písomný záznam má obsahovať:

- **Označenie zmluvných strán.** Záznam by mal označovať zmluvné strany ich celým názvom (zamestnávateľa jeho obchodným menom s uvedením sídla, IČO a osoby, ktorá je v jeho mene oprávnená konať ako štatutárny orgán, alebo na základe plnej moci štatutárneho orgánu, a rovnako aj označenie odborovej organizácie, resp. odborových organizácií, ak ich je na pracovisku u zamestnávateľa viacero, rovnako s uvedením sídla, IČO a osoby, ktorá koná za výbor odborovej organizácie), nie ich skratky či označenia typu „zamestnávateľ“ alebo „odborová organizácia“.
- **Skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli.** Záznam by mal obsahovať opis a označenie všetkých sporných bodov, ktoré sa ani v konaní pred sprostredkovateľom nepodarilo vyriešiť s tým, že by sa malo uviesť stanovisko každej zmluvnej strany k danému spornému bodu, samozrejme s ich číselným označením, súladným s návrhom kolektívnej zmluvy, resp. s dodatkom. Ak sa

zmluvné strany dohodli na všetkých sporných bodoch, v zázname sprostredkovateľa sa skonštatuje, že všetky sporné body vymedzené v žiadosti zmluvnej strany sú uzatvorené a konanie pred sprostredkovateľom možno považovať za úspešné.

- **Návrh riešenia sporu a jeho odôvodnenie.** Hlavnou súčasťou záznamu sprostredkovateľa je návrh sprostredkovateľa na riešenie sporných bodov, ako aj odôvodnenie, prečo navrhuje práve takéto riešenie. Odôvodnenie sa môže, ale automaticky nemusí, opierať len o právne argumenty, keďže nie všetky sporné body musia mať zákonný rámec, ich obsah je len vecou dohody zmluvných strán a podkladom pre zhodu je výlučne ekonomická situácia zamestnávateľa. Takýmto bodom býva najčastejšie sporný bod týkajúci sa každoročného rastu tarifnej alebo priemernej mzdy. Ak je konanie pred sprostredkovateľom úspešné a medzi zmluvnými stranami nie je žiadny sporný bod, táto časť sa do záznamu o návrhu riešenia sporu neuvádza. V tejto súvislosti si možno položiť otázku, či je sprostredkovateľ povinný vyhotovovať, v zmysle § 12 ods. 1 ZoKV, písomný záznam o návrhu riešenia sporu aj v prípadoch, keď je konanie pred sprostredkovateľom úspešné. ZoKV neukladá sprostredkovateľovi povinnosť, aby z každého stretnutia so zmluvnými stranami vyhotovoval písomný záznam, ktorý obsahuje informácie o tom, na ktorých sporných bodoch sa zmluvné strany na danom stretnutí zhodli a ktoré sú (zostali aj po stretnutí) ešte sporné (otvorené). Z toho možno odvodiť, aj s ohľadom na prípadné konanie pred rozhodcom, že práve tento písomný záznam má slúžiť ako dokument preukazujúci výsledok konania pred sprostredkovateľom reflektujúcim na výsledok konania pred sprostredkovateľom bez ohľadu na jeho prípadnú úspešnosť či neúspešnosť. Preto by sa mal v každom prípade vyhotovovať, a to aj v prípade úspešnosti konania pred sprostredkovateľom, keďže ZoKV ho považuje za oficiálny dokument, ktorým sprostredkovateľ uzatvára celé konanie.
- **Dátum vyhotovenia záznamu.** Uvedenie dátumu vyhotovenia záznamu je kľúčové z hľadiska aplikácie ďalších ustanovení tohto zákona, najmä § 13 ods. 1 ZoKV a § 16 ods. 1 ZoKV, ktorých aplikáciu ZoKV viaže na neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom. Ukončenie konania pred sprostredkovateľom je viazané práve na písomný záznam o návrhu na riešenie kolektívneho sporu, v ktorom sa uvedie, či bolo alebo nebolo konanie úspešné, resp. v prípade neúspechu sa definujú všetky skutočnosti a okolnosti, ktoré sú medzi zmluvnými stranami sporné. Až uvedením dátumu vyhotovenia písomného záznamu sa dá jednoznačne identifikovať, v ktorom okamihu sa konanie pred sprostredkovateľom skončilo.
- **Meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis.** Záznam musí obsahovať meno a priezvisko sprostredkovateľa a jeho podpis s ohľadom na verifikáciu jeho vyhotovenia a predídenu pochybnosti o jeho obsahu, aj v kontexte ďalších aktivít v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo spore o plnenie jej záväzkov.

Neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom nemôže byť merateľná subjektívnym pocitom jednej zo strán, ale faktom, že aj napriek konaniu pred sprostredkovateľom sa nepodarilo dohodnúť niektoré body – časti návrhu kolektívnej zmluvy, t. j. k jej uzatvoreniu ako celku neprišlo a spor naďalej pretrváva. V praxi preto možno konštatovať neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom aj v priebehu kratšej lehoty ako 30 dní, ak takáto situácia vyplynie z konania sporových strán a je obsiahnutá v písomnom zázname sprostredkovateľa. Z hľadiska taktiky následných krokov, ktoré môžu zmluvné strany uplatniť, vzniká v praxi otázka, kedy nastane okamih neúspešného konania pred sprostredkovateľom? V tomto kontexte vyvstáva napríklad aj otázka možnosti začatia zbierania hlasov pre vyhlásenie štrajku zo strany odborovej organizácie, t. j. či možno tieto aktivity vykonávať už počas plynutia zákonom stanovenej 30-dňovej lehoty na konanie pred sprostredkovateľom, hoci neúspešnosť vyplýva z priebehu konania, alebo až po jej uplynutí, kedy sprostredkovateľ písomne a oficiálne konštatuje neúspešnosť konania. Okamih vyhlásenia konania pred sprostredkovateľom za neúspešné je teda determinovaný spôsobom jeho ustanovenia, ako aj priebehom samotného konania. Pokiaľ je v písomnom zázname sprostredkovateľa konštatovaná nedohoda na návrhu kolektívnej zmluvy alebo dodatku k nej, t. j. neúspešné riešenie kolektívneho sporu pred uplynutím 30-dňovej lehoty, prichádza k okamihu neúspešného konania pred sprostredkovateľom až dorúčením písomného záznamu obojstranným stranám, resp. ministerstvu, ak bol sprostredkovateľ určený rozhodnutím ministerstva.

Pokiaľ nedošlo k vyhotoveniu záznamu s konštatovaním o neúspešnosti riešenia kolektívneho sporu, je, podľa nášho názoru, nevyhnutné čakať na márne uplynutie zákonnej lehoty za predpokladu, že neprišlo k jej predĺženiu zo strany zmluvných strán. Akékoľvek úkony smerujúce k príprave štrajku, napr. v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy pred uplynutím tejto lehoty, by sme považovali za rozporné s ustanoveniami ZoKV. Vychádzame pritom z výkladu § 16 ods. 1 ZoKV, kde právny poriadok explicitne predpokladá, že neprišlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom, pričom za skončenie konania sa považuje vyhotovenie písomného záznamu sprostredkovateľom a súčasne neprišlo k dohode strán o riešení sporu pred rozhodcom. Formálny výklad § 16 ods. 1 ZoKV preto predpokladá skončenie konania pred sprostredkovateľom z dôvodu možnosti iniciovania ďalších prostriedkov riešenia kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV.

Praktické skúsenosti poukazujú na skutočnosť, že odborová organizácia už počas konania pred sprostredkovateľom realizuje aktivity smerujúce k príprave štrajku. Takouto aktivitou obvykle je hlasovanie o štrajku, a to najčastejšie v prípadoch, ak ide o zamestnávateľa s vysokým počtom zamestnancom, kde je predpoklad, že by hlasovanie o štrajku a získanie vyjadrenia každého zamestnanca bolo časovo náročné a termín realizácie nátlakových akcií by bol s výrazným časovým odstupom. V nadväznosti na § 17 ods. 1 ZoKV možno skonštatovať, že ZoKV explicitne neuvádza a nesankcionuje hlasovanie o štrajku neplatnosťou, ak konanie pred sprostredkovateľom nie je ukončené (bolo neúspešné). Z hľadiska aplikačnej praxe nemožno hlasovanie o štrajku, ktoré prebehne

počas konania pred sprostredkovateľom, najmä, ak je z neho zrejmé, že skončí neúspechom, považovať za neplatné a odporujúce § 17 ZoKV. Obdobne z § 17 ods. 1 ZoKV logicky možno odvodiť, že vyhláseniu štrajku musí predchádzať hlasovanie o jeho realizácii a vyhlásení. Z aspektu zákonnosti štrajku je právne významná len skutočnosť, aby štrajk nebol vyhlásený skôr, ako bolo konanie pred sprostredkovateľom ukončené ako neúspešné, resp., len ak strany nepožiadali o riešenie sporu rozhodcu. Pochopiteľne však, pre získanie absolútnej právnej istoty o zákonnosti realizovaného postupu, sa odporúča akékoľvek aktivity smerujúce k uplatneniu práva na štrajk v zmysle § 16 ZoKV realizovať až po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom, vrátane hlasovania o vyhlásení štrajku.

V súvislosti s konaním pred sprostredkovateľom sa dostáva do popredia aj otázka úhrady vzniknutých nákladov i odmeny sprostredkovateľa za riešenie kolektívneho sporu. Výška odmeny sprostredkovateľa v zmysle § 12 ods. 4 ZoKV je výsledkom dohody zmluvných strán a sprostredkovateľa. Maximálna výška odmeny nie je žiadnym spôsobom obmedzená. V praxi zmluvné strany nemajú záujem sa na odmene sprostredkovateľa dohodnúť, dôsledkom čoho sa uplatní mechanizmus stanovenia odmeny podľa vyhlášky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a o výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom, ktorá je určenou sumou 232 eur. Za náklady sprostredkovateľa sa považujú popri odmene aj cestovné náhrady, ktoré mu vznikli v súvislosti s konaním. Každá zo zmluvných strán uhrádza polovicu vzniknutých nákladov sprostredkovateľa. Odmietnutie úhrady nákladov jednou zo zmluvných strán následne zaťažuje sprostredkovateľa, aby sa prostredníctvom súdneho konania domáhal ich úhrady. Nezaplatenie vzniknutých nákladov však nemá vplyv na platnosť konania pred sprostredkovateľom. Vyplatenie odmeny sa realizuje na základe trojstrannej dohody o odmene sprostredkovateľa (pozri vzor), kde okrem zmluvných strán – zamestnávateľ a odborová organizácia – ju podpisuje aj sprostredkovateľ. Takáto dohoda upravuje nielen výšku odmeny, ak je dohodnutá odlišne od vyhlášky, ale aj podmienky jej splatnosti. Vyhláška stanovuje minimálnu výšku odmeny sprostredkovateľa, t. j. dojednanie o výške odmeny, ktorá by bola nižšia, ako odmena stanovená vyhláškou, by bolo možné považovať za rozporné a spôsobilé privodiť neplatnosť takéhoto dojednania. V podmienkach úhrady odmeny si zmluvné strany dohodnú termín jej splatnosti. Sprostredkovateľ si môže dohodnúť splatnosť odmeny na dve časti, jednu časť pred/pri prevzatí kolektívneho sporu, a druhú časť po doručení zápisu o návrhu riešenia kolektívneho sporu. Všetky odvodové povinnosti v rámci systému sociálneho a zdravotného poistenia alebo daňového úradu, zaťažujú sprostredkovateľa.

Okrem úhrady odmeny sprostredkovateľa, ktorej výška je stanovená dohodou zmluvných strán alebo na základe vyhlášky, prináleží sprostredkovateľovi úhrada cestovných nákladov v zmysle príslušných ustanovení zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. V zmysle § 12 ods. 4 ZoKV má sprostredkovateľ nárok na úhradu vynaložených cestovných nákladov, ktoré mu vznikli v súvislosti s činnosťou sprostredkovateľa. Obvykle to sú náklady spojené s presunom do miesta,

kde sa realizuje stretnutie sprostredkovateľa so zmluvnými stranami. Pri cestovaní prostriedkami verejnej hromadnej dopravy sa výška výdavkov sprostredkovateľa preukazuje cestovným lístkom, či už vlakovým, autobusovým alebo lístkom z mestskej hromadnej dopravy. Pri použití vlastného motorového vozidla sa aplikuje výpočet cestovných náhrad podľa opatrenia MPSVaR SR č. 632/2008 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách. Sumy cestovných náhrad pri použití vlastného motorového vozidla za každý 1 km jazdy sú od 1. januára 2009 v nasledovnej výške:

- 0,183 eur – osobné cestné motorové vozidlá
- 0,050 eur – najodstavcové vozidlá a trojkolky

Cenu pohonnej látky preukazuje sprostredkovateľ dokladom o kúpe pohonnej látky. Ak sprostredkovateľ nepreukáže cenu pohonnej látky dokladom o kúpe, použije sa cena pohonnej látky, ktorá platila v čase nástupu na pracovnú cestu zistená Štatistickým úradom SR. Vyhláška stanovuje aj spôsob určovania spotreby podľa technického preukazu motorového vozidla.

4.3.3 Štrajk alebo rozhodca?

Po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom prichádzajú do úvahy v zásade dve možnosti riešenia kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, pričom musíme primárne diferencovať medzi jednotlivými spormi. V prípade, ak sa zmluvné strany rozhodnú riešiť spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy pred rozhodcom, nemožno využiť zo strany odborovej organizácie právo na štrajk z dôvodu konečnosti rozhodnutia rozhodcu a právnej fikcie uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Naopak, v prípade uplatnenia práva na štrajk aj po jeho skončení alebo v jeho priebehu možno požiadať o riešenie sporu rozhodcu. Takáto možnosť v prípade neúspešnosti štrajku, t. j. požiadanie o riešenie rozhodcu však znamená pre odborovú organizáciu stratu tváre a rešpektu práve z dôvodov preukázania vlastnej neschopnosti využiť najsilnejší prostriedok zamestnancov - právo na štrajk. Právna aprobovanosť predmetnej konštrukcie bezprostredne vyplýva z ustanovenia § 16 ods.1 ZoKV, kde sa predpokladá, že „*zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu*“.²⁷⁹ Voľba vhodného prostriedku v podobe konania pred rozhodcom alebo realizácie štrajku spočíva v odhade aktuálnej situácie v kolektívnom vyjednávaní. Rozhodnutie o využití rozhodcu však so sebou prináša viaceré právne otázky, ktoré budú predmetom ďalšieho výkladu. Dôležité je však uviesť si jednu vec. Rozhodnutím sa pre rozhodcu odborová organizácia stráca akúkoľvek možnosť ovplyvniť výsledok kolektívneho vyjednávania vo svoj prospech, lebo obsah kolektívnej zmluvy bude upravený podľa rozhodnutia rozhodcu, ktorý môže a nemusí zohľadniť názory a argumenty odborovej organizácie.

²⁷⁹ „Ak nedôjde k uzavretiu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu rozhodcu, môže sa ako krajný prostriedok v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk“ (§ 16 ods. 1 ZoKV).

4.3.4 Konanie pred rozhodcom

Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy

V prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako aj sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, je potrebné, aby sa zmluvné strany explicitne dohodli na mene konkrétnej osoby, ktorá bude v ich spore vystupovať ako rozhodca. Odporúča sa, aby táto osoba bola vedená v zozname MPSVaR SR, ako určitá záruka odbornej kvality rozhodovania, ale zmluvné strany si môžu zvoliť aj inú fyzickú osobu nezapísanú v zozname vedenom MPSVaR SR. Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho vyriešenie prostredníctvom inštitútu rozhodcu má však 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 obligatornosť“* (Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013). Predchádzajúci právny výklad k postaveniu rozhodcu, ako orgánu sui generis, v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku bol potvrdený aktuálne aj v judikatúre Najvyššieho súdu SR (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 8Sžo/34/2014 ako rozhodnutie odvolacieho orgánu v spore sp. zn. 5S/12/2013). Individuálna autonómia vôle zmluvných strán sa odvíja aj od spôsobu ustanovenia rozhodcu v spore, ktorý je vždy závislý od dohody zmluvných strán vo vzťahu ku konaniu pred rozhodcom, aj k dohode na osobe rozhodcu. 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 ministerstva pri spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy. Pokiaľ sa teda zmluvné strany pri spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nedohodnú na osobe konkrétneho sprostredkovateľa, nepríde ku konaniu pred rozhodcom a ich vôľu nemožno nahradiť žiadnym iným spôsobom. V praxi sa často objavuje snaha aplikovať ustanovenia zákona, týkajúce sa konaní pred rozhodcom pri spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, aj na spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, čo z nášho pohľadu predstavuje, aj s ohľadom na uvádzanú judikatúru a neskorší výklad, excus vo vnímaní kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, aj postavenia rozhodcu v ZoKV.

Hlavnou podmienkou možnosti využitia inštitútu rozhodcu a uplatnenia zhodnej vôle zmluvných strán na osobe rozhodcu, je neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom. Konanie pred rozhodcom, rovnako ako v prípade konania pred sprostredkovateľom, začína prijatím žiadosti o riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V kontexte aplikácie tohto ustanovenia vyvstáva otázka, či môžu zmluvné strany kolektívneho

sporu osloviť priamo osobu rozhodcu (zoznam rozhodcov na webovom sídle MPSVaR SR totiž obsahuje aj ich adresy, čo nevylučuje jeho oslovenie priamo), alebo sa tak musí stať prostredníctvom ministerstva, ktorému strany sporu doručia oznámenie o zhode na osobe rozhodcu a ten osobu rozhodcu osloví aj v kontexte aplikácie § 13 ods. 7 ZoKV (úhrada nákladov na konanie ministerstvom). Z poslednej vety § 13 ods. 1 ZoKV možno odvodiť, že zmluvné strany sporu môžu požiadať vybraného rozhodcu priamo, keďže sa mu ukladá povinnosť odovzdať zápisnicu o prijatí kolektívneho sporu, ktorú spísal so zmluvnými stranami, ministerstvu. Na základe spísanej zápisnice má MPSVaR SR možnosť oboznámiť sa s existenciou riešenia kolektívneho sporu prostredníctvom inštitútu rozhodcu v konkrétnom prípade, a to už v čase, kedy rozhodca kolektívny spor prijal na riešenie.

O prijatí žiadosti na riešenie kolektívneho sporu rozhodcom spíše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu, čo v praxi znamená, že konanie pred rozhodcom nezačína dorúčením oznámenia ministerstvu aj v kontexte predchádzajúcej vety. V zápisnici o prijatí sporu rozhodca vymedzí prijatie sporu vymedzením presného dátumu. Rozhodca odovzdá zápisnicu zmluvným stranám a MPSVaR SR. V tejto súvislosti je potrebné položiť si otázku, čo nastane, ak rozhodca nespíše so zmluvnými stranami zápisnicu o prijatí sporu, ale spor prijme a vydá rozhodnutie v zmysle § 13 ods. 5 ZoKV. Primárne nedodržanie písomnej formy zápisnice o prevzatí riešenia kolektívneho sporu, nemá za následok neplatnosť konania pred rozhodcom, najmä ak je z konania rozhodcu zrejmé, že jeho ďalšie kroky smerujú k vydaniu rozhodnutia v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, resp. o plnenie záväzkov z nej a výsledkom je vydanie rozhodnutia. Napriek skutočnosti, že prišlo k porušeniu zákonnej povinnosti rozhodcom, nemá ministerstvo žiadny sankčný mechanizmus na jeho postih a jeho konanie môže byť nanajvýš predmetom negatívneho vnímania jeho osoby pri budúcom riešení kolektívneho sporu. Existencia písomnej zápisnice o prijatí riešenia kolektívneho sporu má teda skôr formálny, informatívny charakter, najmä na účely deklarácie prijatia riešenia kolektívneho sporu rozhodcom, resp. pre potreby MPSVaR SR v zmysle § 13 ods. 7 ZoKV (úhrada nákladov konania pred rozhodcom), resp. na evidenčné účely.

Ak sa zmluvné strany nedohodli na osobe rozhodcu, alebo ak ide o kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o kolektívny spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, požiadajú (za podmienok ustanovených zákonom) o jeho určenie MPSVaR SR. Konanie pred rozhodcom sa v tomto prípade začne dorúčením rozhodnutia rozhodcovi o jeho určení na riešenie konkrétného kolektívneho sporu zo strany MPSVaR SR. V takomto prípade MPSVaR SR určí konkrétného rozhodcu **podľa vlastného uváženia**.

Pri rozhodovaní o určení rozhodcu je MPSVaR SR obmedzené prípadnou príslušnosťou rozhodcu k jednej zo zmluvných strán, t. j. MPSVaR SR nemôže za rozhodcu určiť napr. osobu, ktorá je personálne, ekonomicky alebo inak prepojená s jednou zo zmluvných strán. Právne spornou je v aplikačnej praxi problematika vymedzenia pracovísk, kde je zakázané štrajkovať, a z tohto dôvodu by bol takýto štrajk nezákonným. ZoKV síce v § 20 takýto druh pracovísk explicitne vymenúva, ale už bližšie nerieši kom-

plexný postup pri riešení sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pokiaľ by sa zákaz netýkal všetkých zamestnancov príslušného pracoviska (štrajkovať by mohla napr. časť personálu takéhoto pracoviska). Pochopiteľne, táto právna nedokonalosť má význam v okamihu, ak je realizácia práva na štrajk zakázaná u takého počtu zamestnancov, ktorých sa kolektívna zmluva týka, že by štrajk zostávajúcej časti zamestnancov nedokázal splniť predpokladaný účel štrajku, t. j. vytvorenie požadovaného nátlaku na zamestnávateľa. Hoci ZoKV pre tento prípad stanovuje inštitút rozhodcu, ako prostriedok riešenia kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a ZoKV nepripúšťa možnosť realizácie štrajku ani teoreticky, v praxi sa možno opakovane stretnúť s argumentáciou porušenia základného ľudského práva na štrajk a jeho neprípustným obmedzením. V tomto ohľade je za pracovisko v uvedenom zmysle nevyhnutné považovať priestor, pre ktorý sa kolektívna zmluva uzatvára (spravidla zamestnávateľský subjekt). Pokiaľ sa zákaz štrajku netýka podstatnej časti zamestnancov, nepôjde o pracovisko, kde je zakázané štrajkovať. Zákaz štrajku u menšej časti zamestnancov má význam z hľadiska posudzovania okruhu možných účastníkov štrajku (§ 17 ods. 6 ZoKV).

ZoKV vymedzuje, s ohľadom na charakter neskoršieho rozhodnutia rozhodcu, aj obsahové náležitosti žiadosti, ktorou zmluvné strany žiadajú MPSVaR SR o určenie rozhodcu, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého je zakázané štrajkovať, resp., ak ide o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy v nadväznosti na § 13 ods. 2 ZoKV. Ak typ zamestnávateľa a druh kolektívneho sporu možno subsumovať pod niektorý z prípadov uvedených v § 13 ods. 2 ZoKV, žiadosť o určenie rozhodcu by mala obsahovať:

a) Presné vymedzenie predmetu sporu doložené písomnými materiálmi, pričom tieto sa majú rozhodcovi predložiť v dvoch vyhotoveniach

Obdobne, ako v prípade žiadosti o určenie sprostredkovateľa, by mal byť kolektívny spor vymedzený vymenovaním sporných bodov, na ktorých sa zmluvné strany nevedia dohodnúť a ktoré by mali byť predmetom konania pred rozhodcom, t. j., kde nastáva kolektívny spor, resp. spor o uzatvorenie záväzkov kolektívnej zmluvy. Popri vymedzení kolektívneho sporu sa v žiadosti vymedzenie sporu preukazuje aj písomnými materiálmi, ktorými sú nielen návrh kolektívnej zmluvy a zápisnice z kolektívneho vyjednávania, ale aj materiály preukazujúce ako sa vyvíjalo konanie pred sprostredkovateľom a ktoré zo sporných bodov návrhu kolektívnej zmluvy sa podarilo dohodnúť. Písomné materiály, ktoré strana žiadajúca o určenie rozhodcu predložila ministerstvu, sa majú odovzdať rozhodcovi v dvoch vyhotoveniach. Z dikcie zákonného ustanovenia nemožno odvodiť, v koľkých exemplároch má zmluvná strana, žiadajúca, o určenie rozhodcu doručiť písomné materiály, keď rozhodcovi sa majú doručiť až dve vyhotovenia.

b) Stanovisko druhej zmluvnej strany

Súčasťou žiadosti o určenie rozhodcu, ak ide o zamestnávateľa, na ktorého pracovisku je zakázané štrajkovať, resp. pri spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, musí byť stanovisko druhej zmluvnej strany, t. j. tej, ktorá o určenie roz-

hodcu nepožiadala. Stanovisko druhej zmluvnej strany môže byť zrejmé zo zápisov vyhotovovaných počas kolektívneho vyjednávania alebo v rámci konania pred sprostredkovateľom. Z nich je najviac identifikovateľný postoj strán k jednotlivým bodom návrhu kolektívnej zmluvy, ktoré sú sporné. Ak sa počas kolektívneho vyjednávania zápisy nevyhotovujú, je potrebné, aby bol postoj druhej zmluvnej strany preukázaný z iného dokumentu. Dikcia ZoKV nevylučuje, aby bol postoj druhej zmluvnej strany k sporným bodom návrhu kolektívnej zmluvy, resp. bodov, ktorých plnenie záväzkov je sporné, zrejmý aj zo žiadosti, ktorou zmluvná strana žiada o určenie rozhodcu.

Z dôvodu zachovania objektivity konania pred rozhodcom zavádza ZoKV v oboch prípadoch určenia rozhodcu obmedzenie vo väzbe na osobu sprostredkovateľa v tom istom kolektívnom spore. Obsahom § 14 ods. 4 ZoKV je zákaz, aby jedna a tá istá osoba vystupovala v rovnakom spore v pozícii sprostredkovateľa aj rozhodcu. Uvedený zákaz vychádza aj z logického usporiadania vecí, keďže možno len fabulovať, že by následné rozhodnutie rozhodcu nezabezpečovalo objektivitu a spravodlivosť riešenia pri identite obidvoch osôb. Tým, že osoba rozhodcu aj sprostredkovateľa musí byť v oboch konaniach odlišná, je vo väčšom rozsahu zabezpečená odlišnosť postojov a názorov na riešenie spornej otázky kolektívnej zmluvy, resp. jej dodatku.

ZoKV zaväzuje rozhodcu písomne oznámiť zmluvným stranám jeho rozhodnutie o jednotlivých sporných bodoch **do 15 dní od začatia konania pred rozhodcom**. Lehota 15 dní má poriadkový charakter, čo v praxi znamená, že ak rozhodca oznámi zmluvným stranám rozhodnutie v spore v neskoršej lehote, nemá to vplyv na jeho platnosť. Rovnako je potrebné položiť si otázku, či bude rozhodnutie rozhodcu z formálneho hľadiska platné, ak v ňom bude absentovať čo len jedna podstatná obsahová náležitosť. Vzhľadom na závažnosť dokumentu, akým je rozhodnutie rozhodcu, či už v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, aj z ohľadom na možnosť zrušenia rozhodnutia rozhodcu krajským súdom, sme toho názoru, že absencia čo len jednej podstatnej obsahovej náležitosti rozhodnutia, obsiahnutá v § 13 ods. 5 ZoKV, je spôsobilá privodiť jeho neplatnosť.

Hoci obligatórnou obsahovou náležitosťou rozhodnutia rozhodcu nie je poučenie zmluvných strán, v praxi sa možno stretnúť s rozhodnutiami rozhodcov, ktoré ich obsahujú. Ak rozhodnutie rozhodcu, okrem podstatných obsahových náležitostí definovaných ZoKV, obsahuje nesprávne poučenie, možno povedať, že nespôsobuje neplatnosť rozhodnutia ako celku.

V zmysle § 13 ods. 5 ZoKV možno za obligatórne obsahové náležitosti rozhodnutia rozhodcu považovať:

a) Označenie zmluvných strán

Aj v tomto prípade prebieha označovanie zmluvných strán, ako v prípade zápisu o riešení kolektívneho sporu, uvedením kompletných identifikačných údajov zamestnávateľa (zamestnávateľského zväzu), ako aj odborovej organizácie (od-

borového zväzu), resp. označenie osôb, ktoré sú oprávnené v mene zmluvných strán konať na základe oprávnenia, ktoré im vyplýva z interných dokumentov zmluvných strán, alebo na základe písomnej plnej moci.

b) Skutočnosti, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli

Obligatórnou súčasťou rozhodnutia rozhodcu logicky musí byť aj označenie skutočností, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli nielen počas procesu kolektívneho vyjednávania, ale aj počas konania pred sprostredkovateľom a rozhodcom. Hoci § 13 ZoKV vyslovene neuvádza, že súčasťou konania pred rozhodcom je stretnutie rozhodcu so zmluvnými stranami, okrem prípadu podpisu zápisnice v zmysle § 13 ods. 1 ZoKV, sme toho názoru, že takýto procesný spôsob konania pred rozhodcom nie je vylúčený a sekundárne rozhodcovi umožňuje, aby sa ešte pokúsil zmluvné strany primäť ku zhode aspoň na niektorých z nich. Rozhodnutie má obsahovať skutočnosti, ktoré sa nepodarilo ani v konaní pred sprostredkovateľom a ani pred rozhodcom, s konečnou platnosťou dohodnúť. Presné vymedzenie skutočností, na ktorých sa zmluvné strany nedohodli, je právne významné práve z dôvodu vyhotovenia výroku rozhodcu.

c) Výrok rozhodcu a jeho odôvodnenie

Výrok rozhodcu možno považovať za najvýznamnejšiu časť rozhodnutia rozhodcu, keďže rozhodnutie rozhodcu je konečné a v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nahrádza podpis zmluvných strán. Nie je súdne preskúmateľné a dňom doručenia zmluvným stranám sa stáva právoplatné a vykonateľné. Výrok rozhodcu má obsahovať, v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, definíciu každého bodu, ktorý ostal, aj napriek predchádzajúcim konaniam, sporný, keďže práve rozhodca je subjektom, ktorý vydáva konečné rozhodnutie, ktorým sa budú zmluvné strany riadiť v nasledujúcom období platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy. Ak je sporných viacero bodov, rozhodnutie rozhodcu bude obsahovať viacero výrokov, a samozrejme ku každému z nich bude uvedené odôvodnenie. V odôvodnení by mal rozhodca uviesť všetky skutočnosti, ktoré ho viedli k vydaniu rozhodnutia. Rovnako má byť z neho zrejmé, akými úvahami sa pri rozhodovaní o sporných bodoch riadil, príp. o aké právne predpisy rozhodnutie opiera.

d) Dátum vydania rozhodnutia

Uvedenie dátumu vyhotovenia rozhodnutia je právne významné aj z hľadiska aplikácie ďalších ustanovení ZoKV, najmä § 14 ods. 2 ZoKV, keď je možnosť podania návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu pri kolektívnom spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy viazaná na 15-dňovú lehotu, plynúcu odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Ukončenie konania pred rozhodcom je preto viazané práve na písomné vydanie rozhodnutia so všetkými jeho podstatnými náležitosťami. Až uvedením dátumu vyhotovenia tohto rozhodnutia sa dá jednoznačne identifikovať, kedy sa konanie pred rozhodcom ukončilo, aj z hľadiska 15-dňovej poriadkovej lehoty na jeho vydanie.

e) Meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis

Rozhodnutie rozhodcu musí obsahovať meno a priezvisko rozhodcu a jeho podpis, a to najmä za účelom verifikácie, že rozhodnutie obsahujúce výrok a odôvodnenie bolo vyhotovené práve jeho osobou a nevznikla tak pochybnosť, aj v kontexte ďalších aktivít v prípade sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy.

Účinky plynúce z platnej uzavretej kolektívnej zmluvy, v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, nastávajú dňom doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám. Doručenie rozhodnutia rozhodcu je možné osobne, a to jeho prevzatím oprávneným zástupcom každej zmluvnej strany, alebo prostredníctvom prepravy poštovým podnikom. V takom prípade účinky uzavretia kolektívnej zmluvy nastávajú dňom, v ktorom prevezme zmluvná strana rozhodnutie ako posledná. Pri osobnom doručení si rozhodca dá potvrdiť oboma zmluvnými stranami doručenie a prevzatie rozhodnutia, a v prípade doručovania prostredníctvom prepravy poštovým podnikom sa bude rozhodnutie doručovať v obálke s doručenkou „do vlastných rúk“ zástupcovi zmluvnej strany. Rozhodnutie rozhodcu v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nahrádza podpis kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami, čo v praxi znamená, že nie je potrebná pre existenciu jej platnosti a účinnosti aplikácia § 4 ods. 1 písm. a) ZoKV. Zmluvné strany sú zaviazané, obdobne ako v prípade klasického uzatvorenia kolektívnej zmluvy, poskytovať plnenia voči zamestnancom a uspokojovať ich individuálne nároky, ale aj rešpektovať práva a povinnosti z nej plynúce voči odborovej organizácii (kolektívne nároky), resp. vzájomné práva a povinnosti.

Úhradu nákladov na konanie pred rozhodcom, a to nielen jeho odmeny, ale aj úhradu cestovných nákladov vyúčtovaných v zmysle príslušných ustanovení zákona o cestovných náhradách, na rozdiel od konania pred sprostredkovateľom, zabezpečuje MPSVaR SR. Z logiky štruktúry konania pred rozhodcom vyplýva, že náklady rozhodcu (odmena aj cestovné náhrady) sa uhrádzajú až po ukončení konania pred rozhodcom, t. j. obvykle po tom, čo rozhodca zašle ministerstvu konečné vyúčtovanie cestovných nákladov, takže v tomto prípade nie je možný tzv. „preddavok“ pred vydaním rozhodnutia, ako v prípade konania pred sprostredkovateľom. MPSVaR SR uhrádza v prvom rade cestovné náklady vynaložené na verejnú dopravu, a až keď jej využitie nie je možné vzhľadom na miesto, kde rozhodca realizuje konanie, je možné využitie vlastného motorového vozidla a úhrada nákladov s tým spojených. Výšku odmeny rozhodcu stanovuje vyhláška a predstavuje hodnotu 332 eur. Výška odmeny je fixná, bez ohľadu na procesný priebeh konania pred rozhodcom (bez ohľadu, či sa rozhodca napr. so zmluvnými stranami osobne stretne alebo nie). V uvedenom prípade sa nepripúšťa ani zvýšenie odmeny rozhodcu prostredníctvom dohody zmluvných strán. Všetky odvodové povinnosti v rámci systému sociálneho a zdravotného poistenia, resp. daňovému úradu, zaťažujú rozhodcu.

Spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy

ZoKV pripúšťa možnosť zrušenia rozhodnutia rozhodcu len v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, t. j. použitie opravného prostriedku obsiahnutého v § 14 ZoKV je vylúčené pri všetkých ostatných druhoch kolektívnych sporov podľa ZoKV alebo ZP, osobitne pri kolektívnom spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku v zmysle § 8 ods. 5 ZoKV. V nadväznosti na túto skutočnosť zavádza ZoKV právnu fikciu uzatvorenia kolektívnej zmluvy v § 13 ods. 6 ZoKV, keď v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy dorúčením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám predpokladá automatické uzatvorenie kolektívnej zmluvy a okamžitý vznik nárokov oboch zmluvných strán vyplývajúcich z uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Súčasne sa preto považuje kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za vyriešený. Obmedzenie použitia opravného prostriedku proti rozhodnutiu rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vychádza ako z voľby zmluvných strán pri určení rozhodcu kolektívneho sporu, tak aj z nemožnosti praktickej aplikácie tohto ustanovenia po prípadnom rozhodnutí o zrušení rozhodnutia rozhodcu. V prípade prípadného zrušenia rozhodnutia rozhodcu súdom by muselo prísť k vzájomnému vráteniu poskytnutých plnení na základe kolektívnej zmluvy (bezdôvodného obohatenia), ktorá by musela byť vyhlásená za neplatnú od začiatku (*ex tunc*). Praktické vrátenie týchto plnení je možné len sčasti, keďže napr. nároky zamestnancov súvisiace s poskytovaním rôznych nepeňažných benefitov v podobe pracovného voľna alebo dovolenky nemožno vrátiť. Aj preto zákonodarca v súlade s požiadavkou pracovnoprávnej ochrany zamestnancov zavádza fikciu uzatvorenia kolektívnej zmluvy, najmä za predpokladu, že prišlo k ustanoveniu rozhodcu výlučne na základe dohody oboch zmluvných strán. Sporové strany mali právo posúdiť celý komplex charakterových aj odborných vlastností rozhodcu pri udelení súhlasu s jeho osobou, ako rozhodcu vo vlastnom spore. Pokiaľ sa rozhodli nesprávne, musia znášať právne následky svojho rozhodnutia, podobne ako v prípade uzatvorenia iných typov zmluvných vzťahov, napr. v oblasti občianskeho práva.

Opravný prostriedok spočíva v možnosti jednej zo zmluvných strán iniciovať súdny prieskum rozhodnutia rozhodcu v spore o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy prostredníctvom žalobného návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu. Príslušným na rozhodnutie je pritom od 1. júla 2016 okresný súd, ak bude podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Súd rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy zruší, a to vždy, keď je rozhodnutie rozhodcu v rozpore s právnymi predpismi, resp. kolektívnymi zmluvami. Pod kolektívnou zmluvou v uvedenom zmysle je nevyhnutné rozoznávať podnikovú kolektívnu zmluvu, ale aj kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá sa na dané zmluvné strany vzťahuje. ZoKV bližšie nekonkretizuje, s akými právnymi predpismi nemôže byť rozhodnutie rozhodcu v rozpore. Vo všeobecnosti nemôže byť v rozpore s akýmkoľvek právnym predpisom, t. j. celým právnym poriadkom SR a výpočet právnych predpisov sa neobmedzuje len na relevantné pracovnoprávne predpisy, ktoré sa dotýkajú predmetu kolektívneho sporu alebo obsahu kolektívnej zmluvy.

Všeobecné náležitosti žalobného návrhu (podania) určuje príslušné ustanovenie § 127 CSP a nasl., ktoré je v žalobnom návrhu nevyhnutné uviesť, aby súd mohol návrh prejednať a vecne (meritórne) o ňom rozhodnúť. Návrh (podanie) na začatie konania, okrem uvedenia mena a bydliska účastníkov konania, prípadne ich zástupcov, musí obsahovať pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností a označenie dôkazov, ktorých sa žalobca dovoľáva. Z návrhu musí byť zjavné, čoho sa žalobca domáha. Návrh na začatie konania musí obsahovať najmä konkrétny návrh výroku rozhodnutia, obsahujúci rozsah uplatneného nároku. To, čoho sa navrhovateľ domáha (tzv. petit), musí byť presné, určité a zrozumiteľné, v tomto prípade, že rozhodnutie rozhodcu v spore o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy je neplatné. Súd totiž musí presne vedieť, o čom má konať a rozhodnúť, nesmie účastníkom prisúdiť viac, než čoho sa domáhajú, ani účastníkom priznať iné práva a uložiť im iné povinnosti, ako sú navrhované. Presné, určité a zrozumiteľné znenie petitu žalobného návrhu nie je vyjadrením iba jeho formálnych náležitostí, ale aj nevyhnutným predpokladom, aby súdne rozhodnutie bolo (z materiálneho hľadiska) vykonateľné a aby nastali právne účinky, ktoré žalobca podaním návrhu sledoval.

Na podanie žalobného návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu jednou zo zmluvných strán stanovuje ZoKV prekluzívnu lehotu. Predstavuje 15 dní odo dňa doručenia rozhodnutia rozhodcu, a to zmluvnej strane, ktorá návrh na okresný súd podáva. Nedodržaním stanovenej prekluzívnej lehoty právo na podanie žalobného návrhu na krajský súd zaniká. Miestne príslušným súdom, t. j. kam má návrh zmluvnej strany na zrušenie rozhodnutia smerovať, na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy bude výlučne **okresný súd**, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Pri rozhodovaní o zrušení rozhodnutia rozhodcu bude postupovať okresný súd podľa zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok. Okresný súd v prípade zrušenia rozhodnutia rozhodcu rozhoduje uznesením, proti ktorému nie je prípustný žiadny opravný prostriedok, a to ani v podobe odvolania alebo obnovy konania. Rozhodnutie okresného súdu o zrušení/nezrušení rozhodcu je konečné. Ak okresný súd nepredpokladá, že rozhodnutie rozhodcu je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami, žalobný návrh zamietne.

Ak súd rozhodnutie rozhodcu zruší pre existujúce dôvody uvedené v § 14 ods. 1 ZoKV, musí v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy opätovne rozhodnúť ten istý rozhodca. Ide do značnej miery o tzv. proces autoremedúry, kde ten istý „orgán“ – v tomto prípade rozhodca, ktorý rozhodnutie vydal, opätovne o ňom rozhoduje, pričom v § 14 ods. 3 ZoKV sa výslovne konštatuje viazanosť rozhodcu pri novom rozhodovaní právnym názorom súdu, takže nové rozhodnutie rozhodcu musí byť vydané v intenciách uznesenia súdu, ktorým bolo jeho rozhodnutie zrušené.

ZoKV však upravuje aj dva prípady, kedy sa proces autoremedúry neuplatní, t. j. nie je prípustné, aby o novom rozhodnutí rozhodoval ten istý rozhodca. Ide o prípady:

- a) ak jedna zo zmluvných strán (strana odborovej organizácie alebo zamestnávateľa) nesúhlasí, aby v danej veci rozhodol ten istý rozhodca,

b) ak to nie je z iných dôvodov možné.

Prípád uvedený v bode b) je široko koncipovaný a presne nevymedzuje, kvôli ktorým dôvodom nie je možné, aby o novom rozhodnutí rozhodoval ten istý rozhodca. Sme toho názoru, že to môže byť akákoľvek situácia, pri ktorej ani žiadna zo zmluvných strán nevyslovila nesúhlas s tým, aby opätovne rozhodoval ten istý rozhodca. Môže ísť napríklad o situáciu, keď rozhodca je časovo zaneprázdnený a vydanie nového rozhodnutia by bolo zdĺhavé, príp. ak rozhodca opätovne odmietne v danom spore rozhodovať, keďže mu ZoKV explicitne neukladá povinnosť, aby opätovne musel rozhodnúť o rozhodnutí vrátenom krajším súdom.

Procesné pravidlá pre oba prípady sa opierajú najmä o praktickú stránku rozhodovania týchto kolektívnych sporov. Ak bolo rozhodnutie rozhodcu zrušené, vracia sa spor na nové rozhodnutie rozhodcovi v rámci popísaného spôsobu autoremedúry. Pokiaľ však aspoň jedna zo zmluvných strán nesúhlasí, aby rozhodoval spor ten istý rozhodca, musí zaslať na MPSVaR SR písomné stanovisko (písomná forma sa odvádza od predchádzajúceho písomného aktu ministerstva, ktorým určilo rozhodcu na rozhodnutie do konkrétneho kolektívneho sporu), v ktorom vyjadrí svoju žiadosť o zmenu osoby rozhodcu a žiada MPSVaR SR o určenie nového rozhodcu v kolektívnom spore. Po obdržaní tejto písomnej žiadosti následne MPSVaR postupuje v zmysle procesného postupu popísaného v § 13 ods. 3 ZoKV. Obdobne sa tento mechanizmus uplatní aj v druhom prípade, t. j. ak z objektívnych alebo subjektívnych dôvodov nie je možné, aby v spore rozhodoval opätovne ten istý rozhodca. MPSVaR SR určí nového rozhodcu v spore, dorúčením rozhodnutia MPSVaR SR rozhodcovi o určení rozhodcu sa konanie začína a analogicky sa uplatnia rovnaké pravidlá, ako pri riešení nového sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. V oboch prípadoch (pôvodný alebo nový rozhodca) začína plynúť nová lehota 15 dní na vydanie rozhodnutia rozhodcom/rozhodnutie sporu. Nové rozhodnutie rozhodcu (pôvodného alebo nového) možno opätovne napadnúť žalobným návrhom a opätovne sa uplatní § 14 ods. 1 a nasl. ZoKV.

ZoKV uvádza explicitne aj negatívne prípady, v ktorých automaticky rozhodnutie rozhodcu nadobúda právoplatnosť a je vykonateľné s uplatnením postupu podľa § 14 ods. 5 ZoKV. Ide o tieto situácie:

- a) žiadna zo zmluvných strán v lehote 15 dní nepodala návrh na zrušenie rozhodnutia na príslušný súd,
- b) súd tento návrh na zrušenie zamietol,
- c) konanie bolo zastavené.

Ak nastane jeden z prípadov vymedzených v uvádzaných písmenách a) až c), stáva sa rozhodnutie rozhodcu právoplatným a má povahu exekučného titulu. V prípade uvedenom v písm. a) nadobúda rozhodnutie právoplatnosť márnym uplynutím 15. dňa

lehoty na podanie návrhu. V prípade uvedenom v bode b) je to dňom nadobudnutia právoplatnosti uznesenia súdu o zamietnutí návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu. Pri situácii v bode c) je rozhodnutie rozhodcu právoplatné nadobudnutím právoplatnosti uznesenia o zastavení konania.

Nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia rozhodcu sa rozhodnutie stáva vykonateľným, čo v praxi znamená, že v prípade jeho nerešpektovania zmluvnou stranou, je toto plnenie vymáhatelné prostredníctvom exekútora s využitím zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) v znení neskorších predpisov. V zmysle § 41 ods. 2 písm. i) Exekučného poriadku je právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy považované za exekučný titul, ako iné vykonateľné rozhodnutie a schválený zmier, ktorých výkon pripúšťa zákon. Spôsob výkonu rozhodnutia sa bude riadiť povahou nesplnenej povinnosti jednou zo zmluvných strán. Plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy sa pravidelne realizuje prikázaním pohľadávky z účtu povinného v peňažnom ústave, keďže spravidla v praxi ide o nesplnenie povinnosti peňažného charakteru.

4.4 Právo na štrajk

4.4.1 Právo na štrajk – teoretické východiská

Všeobecne platná premisa, s ktorou je možné stretnúť sa vo väčšine európskych pracovnoprávných úprav, predpokladá, že neexistuje žiadna všeobecne záväzná definícia práva na štrajk. Dôvod je jednoduchý. Nielen medzinárodné alebo európske právne relevantné dokumenty, ale ani národné právne poriadky nedokážu spravidla jednoznačne vymedziť cieľ realizácie práva na štrajk zo strany oprávnených subjektov²⁸⁰, resp. určiť jeho požadovaný charakter, ako formálnu požiadavku posúdenia platnosti/neplatnosti uskutočneného práva na štrajk.

V teórii pracovného práva sa môžeme stretnúť s rôznymi výkladmi, ktoré sa nie vždy obmedzujú len na tradičné vymedzenie v kontexte prerušenia práce zamestnancami s cieľom zlepšovania vlastných pracovných podmienok, ale pripúšťa sa aj iný výklad, smerujúci k využitiu práva na štrajk v iných situáciách (objektívnych dôvodoch), napr. na presadenie požiadaviek v oblasti ekonomických záujmov alebo životného prostredia. Napriek tomu, že primárne zastávame názor, ktorý jednoznačne rozlišuje medzi niekoľkými formami nátlakových prostriedkov bez alebo s ich označením za štrajk a pripúšťame aj možnosť využitia práva na štrajk (kolektívnu akciu) mimo ZoKV, predovšetkým so zreteľom na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, realizáciu práva na štrajk práve s odkazom na samotný pojem „štrajk“ bez definovania účelu jeho použitia

280 Pochopiteľne, že nevyriešenou otázkou je i skutočnosť, kto je vôbec oprávnený na využitie práva na štrajk. Prakticky to môžeme demonštrovať aj v podmienkach Slovenskej republiky, kde právo na štrajk podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní je priznané len odborovým organizáciám (prostredníctvom zamestnancov), ako súčasť práva na kolektívne vyjednávanie, pri štrajku podľa Ústavy SR je okruh oprávnených subjektov odlišný (nejednoznačný).

v Ústave SR považujeme minimálne za nešťastnú. Ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov prostredníctvom Ústavou SR zaručeného práva na štrajk nemusí byť totožná s pracovnými podmienkami zamestnancov a ich ochranou aj v extenzívnom výklade (nemusí mať súvis s procesom kolektívneho vyjednávania – pracovnoprávny štrajk), čo spôsobuje nielen v teórii, ale aj v praxi zásadný problém. Hoci je zakotvenie práva na štrajk, ako jedného z najdôležitejších sociálnych práv nevyhnutné, prikláňali by sme sa s ohľadom na predkladaný výklad k zavedeniu iného terminologického aparátu k vyjadreniu odporu alebo podpory iných cieľov mimo problematiky pracovného práva alebo ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov/ďalších fyzických osôb.

Ústavnoprávny a pracovnoprávny štrajk

Vychádzajúc z historického kontextu vzniku slova „štrajk“ i jeho lexikálneho výkladu, je jeho pôvod bezprostredne spojený s ochranou práv osôb vykonávajúcich prácu pre inú osobu za účelom získania ekonomického ekvivalentu pre uspokojenie vlastných životných potrieb. Slovenský ekvivalent v podobe slova „štrajk“ sa odvádza od pôvodného anglického termínu „to strike“²⁸¹, ktorý nadobudol dnešný moderný význam v druhej polovici 18. storočia ako spôsob označenia „*kolektívneho správania zamestnancov vo forme odmietnutia výkonu práce, ako prostriedku k presadeniu zlepšenia pracovných podmienok*“. Štrajk v nemeckom jazyku (s pôvodom v Dolnom Nemecku „striken“) sa označuje ako „herumstreichen“ a znamená potulovať sa. Potulovanie sa eviduje v písomnostiach v Hamburgu u ľudí, ktorí kvôli nízkym mzdám zanechali prácu a začali sa túlať. V anglickom jazyku „to strike“ znamená doslovne odhodenie práce, ale s významom zanechať prácu, ako k tomu dochádza v mnohých prípadoch na dlhšie obdobie než obyčajné nevykonávanie (prerušenie) práce. Vo francúzskom jazyku sa používa termín „La grève“, ktorý znamená štrajk, ale aj piesčitý alebo kamenitý breh.²⁸²

Právny poriadok v SR pozná dva druhy právneho základu práva na štrajk - čl. 37 ods. 4 Ústavy SR a § 16 ZoKV. Ústava SR definíciu práva na štrajk neobsahuje a nekonkretizuje okruh oprávnených subjektov²⁸³. § 16 ods. 2 ZoKV subsumuje pod pojem štrajk „*čiasť alebo úplné prerušenie práce zamestnancami*“, čím predznačuje nielen jeho obsahové vymedzenie, ale aj okruh oprávnených subjektov k jeho využitiu. Pod pojmom pracovnoprávny štrajk, v teoreticko-právnom zmysle, aj s ohľadom na § 16 slovenského ZoKV, možno za správny výklad považovať ten, ktorý zodpovedá vymedzeniu smerujúcemu k dosiahnutiu určitého cieľa prostredníctvom plánovanej, spoločnej suspenzie pracovného výkonu.²⁸⁴ Pojem pracovnoprávny štrajk je preto primárne spätý so snahou o zlepšovanie pracovných podmienok ako fundamentálneho cieľa jeho realizácie. V právnom poriadku SR toto právo prináleží len zamestnancom.

281 Analogicky aj v ostatných jazykových mutáciách – nemčina (Streik), čeština (stávka) a pod.

282 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia a zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004.

283 Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR znie: „Právo na štrajk sa zaručuje. Podmienky ustanoví zákon. Toto právo nemajú sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov a príslušníci a zamestnanci hasičských a záchranných zborov.“

284 MULLER, G. Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes. DRdA 1953, H 7, 1.

Predmetné konštatovanie pri štrajku podľa Ústavy SR nie je také jednoznačné, keďže nie je úplne jasné, či právo na štrajk podľa Ústavy SR je priznané len zamestnancom, alebo každej fyzickej osobe (občanom) na ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov. Hoci pri práve na štrajk, realizovanom v zmysle Ústavy SR, nie je existencia pracovného pomeru podstatná, keďže sa napr. nevyžaduje hlasovanie ako v prípade ZoKV pri vyhlásení štrajku. Podobne otázná je i potreba prerušenia výkonu práce, keďže pracovný pomer nemusí vôbec existovať. Zastávame však názor, že v zmysle súčasného právneho rámca sa vyžaduje prerušenie práce zo strany zamestnancov – fyzických osôb zúčastňujúcich sa štrajku. V takomto prípade je existencia pracovného pomeru podstatná, ak máme toto právo obmedziť len na samotných zamestnancov. Z dikcie čl. 39 ods. 4 Ústavy SR (*„právo na štrajk sa zaručuje“*) by sme sa domnievali, že obsahový význam ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov mal zákonodarca v úmysle priznať aj s ohľadom na neskôr uvádzané medzinárodné dokumenty fyzickým osobám v postavení zamestnancov.²⁸⁵ Za predpokladu, že príde k uskutočneniu štrajku podľa Ústavy SR na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov, do okruhu oprávnených osôb patria teda zamestnanci.

Ustanovenie čl. 37 ods. 4 Ústavy SR explicitne vymenúva kategórie zamestnancov, ktorým toto právo Ústava SR nepriznáva. Subjekty pracovnoprávných vzťahov totiž nie sú bližšie vymedzené v porovnaní s pracovnoprávnym štrajkom, kde sú osoby priamo determinované stranami zúčastňujúcimi sa procesu kolektívneho vyjednávania o uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy.²⁸⁶ Za predpokladu prijatia domnienky, že prerušenie práce je nerozlučne späté s obsahovým vymedzením tzv. pracovnoprávneho štrajku, prichádzame k záveru, že právo na štrajk realizované v zmysle Ústavy SR (ústavnoprávny štrajk) za zohľadnenia súčasnej neexistencie právneho predpisu predpokladaného v čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, ktorý by generálne upravoval právo na štrajk, má preukázateľne odlišný charakter v porovnaní s pracovnoprávnym štrajkom dotýkajúcim sa výlučne procesu kolektívneho vyjednávania. V článku 51 ods. 1 s odkazom na čl. 37 ods. 4 Ústavy SR sa uvádza, že *„domáhať sa, okrem iného, aj práva štrajkovať možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú“*.²⁸⁷ Nesplnenie si povinnosti zákonodarcu prijať právny predpis nemôže viesť k obmedzeniu práva na štrajk podľa Ústavy SR, keďže by sa neprípustne zasiahlo do jeho základných ľudských práv a slobôd.

285 Právo na štrajk (základné práva a slobody) v druhej hlave Ústavy SR predstavuje ústavnú transformáciu medzinárodných záväzkov SR v oblasti medzinárodnoprávnej zmluvnej úpravy základných práv a slobôd, ku ktorým sa pripojila a ktoré ratifikovala bývalá Československá federatívna republika. Ich súhrnné zakotvenie bolo realizované prijatím ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd (z odôvodnenia rozsudku NS SR sp. zn. 1 Co 10/98).

286 Predkladaný vedecký text zámerne smeruje úvahu k samotnému obsahovému vymedzeniu práva na ochranu hospodárskych alebo sociálnych práv.

287 Právo na štrajk je upravené aj v Listine základných práv a slobôd, ktorá je súčasťou nášho ústavného poriadku. Podľa čl. 27 ods. 4 Listiny základných práv a slobôd je právo na štrajk zaručené za podmienok ustanovených zákonom.

Podporný právny argument pre prezentovanú diferenciáciu ústavnoprávneho i pracovnoprávneho štrajku tvorí najmä rozhodnutie Najvyššieho súdu SR.²⁸⁸ Z rozhodnutia Najvyššieho súdu SR (sp. Z. 1 Co 10/98) vyplýva, že „právo na štrajk patrí každému občanovi Slovenskej republiky. Neexistencia zákona, ktorý by ustanovil podmienky výkonu tohto práva (práva na štrajk) aj mimo kolektívneho vyjednávania, nemôže viesť k spochybneniu existencie a realizácie ústavného práva na štrajk“.²⁸⁹ Najvyšší súd ďalej dôvodí, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody. Vztahuje sa na neho čl. 12 ods. 4 Ústavy SR, podľa ktorého nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach preto, že uplatňuje svoje základné práva a slobody. Toto ústavné právo treba vykladať aj v súlade s ústavnou zásadou uvedenou v čl. 2 ods. 3 Ústavy SR, podľa ktorej každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a na strane druhej nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.

V právnom poriadku Slovenskej republiky neexistuje zákon, ktorý by právo na štrajk, s výnimkou zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, obmedzoval alebo zakazoval. Zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva a nemožno to odvodiť ani výkladom čl. 37 ods. 4 Ústavy SR, že akékoľvek iné štrajky než upravené vykonávacím predpisom (zákonom č. 2/1991 Zb.) sú zakázané.²⁹⁰ Neexistencia osobitného právneho predpisu, ktorý predpokladá čl. 51 Ústavy SR, v zmysle ktorého sa možno domáhať práva na štrajk len v zmysle osobitného zákona, podľa Najvyššieho súdu SR nepredstavuje prekážku uplatňovania práva na štrajk s ohľadom na jeho ukotvenie už v samotnom texte Ústavy SR. Za predpokladu prijatia nemožnosti výkonu práva na štrajk mimo existencie osobitného právneho predpisu, by sa právo na štrajk stávalo iba kvázi ústavným právom, ktoré by síce bolo upravené v Ústave SR, ale v skutočnosti by bolo zavedené len zákonom, teda predpisom nižšej právnej sily. Rovnako musíme zohľadniť podľa Najvyššieho súdu SR i čl. 11 Ústavy SR, ktorý uvádza podmienky prednosti medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách pred zákonmi SR, ak zabezpečujú väčší rozsah základných práv a slobôd. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach obsahuje v čl. 8 ods. 1 písm. d) ustanovenie, že štáty zmluvnej strany Paktu sa zaväzujú zaistiť právo na štrajk za predpokladu, že je vykonávané v súlade so zákonmi príslušnej krajiny. Čl. 51 Ústavy SR len predpokladá, že bude prijatý osobitný zákon, nevylučuje uplatnenie práva na štrajk bez jeho existencie. **Dovolenosť v tomto prípade nie je vyjadrená explicitným slovným spojením, ale zakladá sa na možnosti (ponechaní) realizácie subjektívneho práva bez určenia**

288 Analogické rozhodnutie môžeme identifikovať aj v českej právnej úprave – pozri Uznesenie Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2655/2004. Pozri i rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 2104/2001.

289 Rozsudok bol vynešený v spore o nezákonnosť štrajku zamestnancov Bábkového divadla Nitra, ktorí štrajkovali za prinavrátenie právnej subjektivity divadla a opätovné vymenovanie pôvodného riaditeľa divadla do funkcie, teda taktiež mimo problematiky kolektívneho vyjednávania. Žalobca žiadal, aby súd vyhlásil štrajk za nezákonný, lebo sa neuskutočnil podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

290 Rozsudok NS SR sp. zn. 1 Co 10/98.

konkrétneho spôsobu uskutočnenia.²⁹¹ Najvyšší súd ďalej upozorňuje, že dôsledkom neexistencie osobitného právneho rámca je nanajvýš skutočnosť, že štrajkujúci nemajú možnosť požívať výhody a ochranu, ktorú im na rozdiel od Ústavy SR poskytuje ZoKV.

Podobne i vláda SR uznesením č. 965 zo 4. 9. 2002 vyjadrila k sťažnosti Medzinárodnej organizácie práce vo veci obmedzovania práva na štrajk len na oblasť kolektívneho vyjednávania názor, že právom dovolené sú aj štrajky mimo ZoKV, pretože nebol prijatý zákon, ktorý by ich zakazoval a štrajky podľa svojej povahy môžu sledovať aj zlepšenie pracovných alebo životných podmienok zamestnancov. Vláda SR vychádzala z neskôr uvádzaných a bližšie konkretizovaných zásad Medzinárodnej organizácie práce o práve na štrajk, ktoré jasne deklarujú, že v súlade s dohovormi a odporúčaniami MOP nie je možné právo na štrajk obmedziť výlučne na pracovné spory, ktoré možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Jeho uplatnenie je možné aj v prípade riešenia otázok hospodárskej a sociálnej politiky.²⁹²

Bez ohľadu na samotný teoreticko-vedný terminologický problém, v súčasnosti právny poriadok predpokladá realizáciu práva na štrajk, ako v medziach Ústavy SR, tak i osobitného právneho predpisu – ZoKV, ako právneho predpisu konkretizujúceho podmienky a obsah uplatnenia jedného z niekoľkých druhov štrajku. V praxi, ani v teórii tak nie je zjavný dôvod, pre ktorý môže prísť k uplatneniu práva na štrajk podľa Ústavy SR mimo ZoKV. V podstate sa môžeme stretnúť s dvomi odbornými názormi. Prvý predpokladá, že právo na štrajk v Ústave SR je koncipované širšie z pohľadu dôvodov jeho využitia a jeho vzťahnutie len na hospodárske a sociálne záujmy (či len samotné pracovné podmienky) konkrétnych fyzických osôb v právnom postavení zamestnancov neprimerane sťažuje možnosť jeho uplatnenia na ochranu iných druhov záujmov spoločnosti (fyzických osôb), napr. v oblasti životného prostredia, kultúry, mimo klasického podporného zhromaždenia podľa zákona č. 84/1990 Zb. s porovnateľnými právnymi dôsledkami, ako pri práve na štrajk (keďže Ústava SR im žiadny iný prostriedok okrem štrajku nepriznáva). Druhý názor, ktorý je podľa nášho názoru právne i teoreticky správny, je uplatnenie práva na štrajk podľa Ústavy SR v súvislosti s ochranou hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb, do ktorých určite spadajú aj ciele dosahované prostredníctvom kolektívneho vyjednávania, upravené osobitným právnym predpisom. Podporný argument v uvedenej súvislosti môže predstavovať i právo na koalíčnú slobodu, ktoré je, ako základné ústavné právo, zakotvené v Článku 37 Ústavy SR a predstavuje inštitucionálne záruky ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov.²⁹³ Právo na koalíčnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov²⁹⁴ a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa, uprave-

291 LALÍK, M. Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 6.

292 GERNINON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H. Principles concerning the Right to Strike. ILO, 1998.

293 GALVAS, M. K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

294 BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. In: Právo a zaměstnání, č. 1/2002, s. 14.

nom v článku 29 Ústavy SR.²⁹⁵ Právo na koaličnú slobodu je garantované každému, jeho subjektom môže byť občan Slovenskej republiky, cudzinec, ako aj fyzická osoba, ktorá je bez štátnej príslušnosti. Právo na koaličnú slobodu nie je viazané na žiadnu podmienku, je limitované výlučne účelom, ktorým je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov koaličnej slobody. Keďže pojem hospodárske a sociálne záujmy nie je definovaný, možno za takéto záujmy považovať akékoľvek záujmy, ktoré majú hospodársky a sociálny rozmer. Ide najmä o záujmy zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov, záujmy rôznych skupín, ako napríklad študentov, dôchodcov a pod.²⁹⁶ Z práva koaličnej slobody možno vyvodiť právo na slobodné kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov a právo na použitie prostriedkov pracovného boja – na strane zamestnancov právo na štrajk.²⁹⁷

4.4.2 Druhy a formy štrajku

Zohľadnenie rozmanitosti a lokálneho charakteru kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a trhov práce v jednotlivých, nielen členských štátoch Európskej únie, má svoj významný vplyv aj na teoretickú diferenciaciu štrajkov a ich neskorších praktických foriem.

Základné delenie štrajkov tak môžeme uskutočňovať podľa rôznych kritérií²⁹⁸:

- *delenie podľa právnej úpravy* na **štrajky právom upravené**, ktoré sú regulované zákonom o kolektívnom vyjednávaní a **štrajky právom neupravené**, ktorých režim nespadá do právnej úpravy na úrovni zákonných predpisov.

V SR nadobúda delenie štrajkov podľa právnej úpravy špecifický moment, keďže rozlišujeme s ohľadom na diferenciaciu ústavnoprávneho a pracovnoprávneho štrajku aj štrajk podľa čl. 36 ods. 4 Ústavy SR, ktorý vytvára akúsi subkategóriu **štrajkov právom upravených**.

- *delenie podľa vzťahu k právu* na **legálne**, prostredníctvom ktorých nedochádza k porušeniu práva a **nelegálne**, ktoré právny poriadok nepripúšťa.

Predpokladané teoretické delenie podľa vzťahu k právu predpokladá existenciu jednej právnej úpravy upravujúcej výkon práva na štrajk a jej následné nerešpektovanie subjektmi pri jeho praktickej realizácii. V súčasnom právnom rámci je takéto delenie štrajkov v SR skôr teoretické, keďže právna úprava je roztrieštená medzi ZoKV a Ústavu SR, ktorá síce právo na štrajk všeobecne priznáva, bližšie ale nekonkretizuje podmienky

295 KLÍMA, K. a kol. Komentár k Ústave a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 807.

296 GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2002, s. 9. Podobne i GALVAS, M. K některým otázkám sdužovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

297 OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: Days of public law. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 140 – 150.

298 Pochopiteľne je potrebné upozorniť, že akékoľvek delenie štrajkov z rôznych hľadísk i kritérií je subjektívne a závisí často od teoretickej a praktickej úvahy autora alebo autorského kolektívu.

jeho výkonu, preto je diskutabilná otázka porušenia práva pri práve na štrajk podľa Ústavy SR. Takáto možnosť prichádza do úvahy nanajvýš pri štrajku podľa ZoKV.

- *delenie podľa subjektu* na **odborovo organizované** štrajky a tzv. **odborovo neorganizované** (divoké) štrajky.

Opakovane naznačené rozlišovanie medzi ústavnoprávnym a pracovnoprávnym štrajkom sa odráža i na diferenciacii štrajkov podľa subjektu. Odborovo organizované štrajky sú realizované výlučne podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, keďže odborovej organizácii, ako jedinej forme zastúpenia zamestnancov na pracovisku, je priznané právo kolektívne vyjednávať. Štrajk podľa ZoKV sa používa k riešeniu kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, t. j. v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V zmysle právnej úpravy nikto, s výnimkou odborovej organizácie, nie je oprávnený k začatiu štrajku. Pod odborovo neorganizované budeme radiť štrajky realizované na základe Ústavy SR.

- *delenie podľa cieľa*, ktorý má byť dosiahnutý, na štrajky **hospodárske**, sledujúce presadenie ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov a **politické**, kedy štrajky tohto typu majú často podobu generálneho štrajku a sú typické v časoch zmien režimov či ekonomických kríz.

Hospodárske štrajky bez ohľadu na právny základ ich realizácie budú primárne sledovať presadzovanie záujmov fyzických osôb najmä v kontexte zlepšovania ich pracovných podmienok, podmienok zamestnávania, zachovania práva na prácu, spravodlivej redistribúcie prostriedkov prostredníctvom systému sociálneho zabezpečenia a pod. Politické štrajky naopak smerujú väčšinou proti orgánom štátneho zriadenia, alebo štátnemu zriadeniu samotnému, ktoré podľa mienky štrajkujúcich napr. nedostatočne zabezpečuje ochranu niektorých základných ľudských práv a slobôd, k demontáži štátneho zriadenia, zmene politického režimu štátneho zriadenia a pod. (v niektorých krajinách sú politické štrajky zo zákona priamo zakázané).

- *delenie podľa okruhu zamestnancov (taktiky)* na štrajky **podnikové**, ktorých sa zúčastňujú zamestnanci toho istého zamestnávateľa, **nadpodnikové alebo odvetvové**, zahrňujúce zamestnancov viacerých zamestnávateľov v rámci vybraného hospodárskeho sektoru a **generálne**, ako špecifickú kategóriu nadpodnikových štrajkov, týkajúcich sa celého oboru, popri prípade regiónu, štátu.

Podnikové štrajky sa uskutočňujú v dôsledku snahy o presadenie záujmov zamestnancov na úrovni konkrétneho podniku a spravidla sa uskutočňujú ako pracovnoprávne štrajky v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy. Organizácia štrajku na odvetvovej úrovni je menej častá, čo vyplýva i z väčšej všeobecnosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ktoré detailne neupravujú pracovné podmienky zamestnancov, len vy-

tvárajú právny rámec na vyjednávanie v jednotlivých podnikoch s predpokladom ich konkretizácie. Záujem zamestnancov (odborových zväzov) sa v predmetnom prípade orientuje skôr na podnikovú úroveň. Štrajk na odvetvovej úrovni by sa aj tak uskutočnil pred konkrétnou spoločnosťou, resp. spoločnosťami, na ktoré sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Generálne štrajky predpokladajú náročnú koordináciu jednotlivých jeho účastníkov, keďže spravidla zasahujú vysoký počet zamestnávateľov a rozsiahly región, a preto ich organizácia prebieha len vo významných, spoločensky negatívnych situáciách (napr. paušálne znížovanie miezd a dôchodkov v dôsledku ekonomickej krízy, predpoklad hromadného prepúšťania v zásadnom rozsahu).

- *delenie podľa záujmov, ktoré sú predmetom konfliktu* na štrajky **samostatné**, prostredníctvom ktorých zamestnanci štrajkujú za presadenie vlastných záujmov a **solidárne**, na podporu iných štrajkujúcich.
- *podľa intenzity a doby trvania* na štrajky **základné** (dlhodobé), trvajúce predovšetkým do doby presadenia vlastných požiadaviek alebo do doby dosiahnutia kompromisu a štrajky **výstražné** (krátkodobé), v priebehu ktorých dochádza len ku krátkemu prerušeniu výkonu práce, alebo prostredníctvom nich býva zamestnávateľ varovaný pred prípadným dlhším štrajkom. Tento typ štrajku trvá vo väčšine prípadov niekoľko hodín. Z právneho hľadiska nemá tento spôsob delenia podstatný význam, pretože ako štrajky základné, tak i štrajky výstražné musia spĺňať stanovené požiadavky týkajúce sa vyhlásenia, priebehu či ukončenia. To, v akom časovom intervale budú trvať, je bezpredmetné.
- *delenie podľa spôsobu prevedenia* na štrajky **okupačné**, v rámci ktorých sa zamestnanci zdržiavajú na svojich pracoviskách, ale svoje pracovné úlohy neplnia, **tradičné**, kedy zamestnanci do práce nedochádzajú.²⁹⁹

Formy štrajku

Realizácia úspešného štrajku si vyžaduje zvolenie vhodnej formy (taktiky), ktorá bude zodpovedať charakteru zamestnávateľa, napr. z pohľadu jeho výrobného procesu, veľkosti podniku, veľkosti územia podniku, pritom však rešpektovať možnosti zamestnancov (odborových organizácií) usporiadať štrajk a dosiahnuť jeho maximálnu efektívnosť pri zohľadnení napr. počtu zamestnancov zamestnávateľa, počtu zamestnancov, ktorí sú ochotní a schopní zapojiť sa do štrajku a pod. V rámci rozmanitosti trhu práce a invencie zamestnancov a ich zástupcov rozoznávame niekoľko foriem štrajku.

Pokiaľ ide o legalitu jednotlivých foriem kolektívnych akcií, právna úprava jednotlivých členských štátov je značne nesúrodá. Niektoré typy kolektívnych akcií sú právne regulované v istých členských štátoch, kým v iných členských krajinách nie sú právne upravené, alebo sú výslovne zakázané. Medzi najčastejšie formy kolektívnych akcií, povolených vo väčšine členských štátov, patrí výstražný štrajk (Warning strike), solidárny

299 GALVAS, M. Kolektivní pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 1995, s. 104 – 105.

štrajk (Solidarity action), spomalenie práce (Go-slow), ďalej tzv. Work-to-rule, kedy zamestnanci striktnie dodržiavajú druh práce, formálne vymedzený v pracovnej zmluve, a odmietajú výkon akýchkoľvek činností nad rámec tejto definície, či tzv. Picketing, čiže štrajk uskutočňovaný mimo priestorov zamestnávateľa. Naopak, vo väčšine krajín je zakázaný čisto politický štrajk.³⁰⁰

Klasický štrajk

Klasický (pracovnoprávny) štrajk spočíva v prerušení výkonu práce zamestnancami u zamestnávateľa, pričom rozoznávame **tzv. totálny (úplný) štrajk** alebo **selektívny (čiasťočný)**. Totálny alebo úplný štrajk je najtypickejšou formou štrajku, keď príde k zastaveniu výrobného a pracovného procesu u zamestnávateľa spravidla všetkými (aj odborovo neorganizovanými) zamestnancami. Absolútne zastavenie práce u zamestnávateľa je výsledkom významných hospodárskych rozhodnutí zamestnávateľa, ktoré sa dotýkajú všetkých zamestnancov bez rozdielu ich odborovej organizovanosti. V uvedenom kontexte je potrebné uviesť, že v podmienkach SR sa štrajku zúčastňujú skôr odborovo organizovaní zamestnanci, ktorí v podstate „odštrajkujú“ aj za bežných zamestnancov, čo môžu členovia odborových organizácií oprávnenne pociťovať ako určitú nespravodlivosť. Výsledky dosiahnuté štrajkom, napr. v podobe lepšej úpravy sociálnych nárokov, sa totiž v zmysle zásady rovnakého zaobchádzania vzťahujú na všetkých zamestnancov, nielen na tých, ktorí boli účastníkmi štrajku alebo sú odborovo organizovaní.

V iných európskych krajinách sa možno stretnúť aj s tzv. selektívnym alebo čiasťočným štrajkom, typickým u zamestnávateľov, u ktorých nesmie prísť k zastaveniu napr. výrobného procesu, lebo by hrozil vznik veľkých hospodárskych škôd alebo v zmenných prevádzkach, či u zamestnávateľov, ktorých podnik sa rozprestiera na veľkom území a zahŕňa viacero samostatných výrobných jednotiek s rôznou diferenciáciou kategórií zamestnancov. Pri čiasťočnom štrajku (čiasťočné zastavenie práce u zamestnávateľa) môže ísť napr. o *šachovnicový štrajk*, keď nepracuje každé druhé oddelenie; *lesný požiar alebo prepojený štrajk*, ktorý sa postupne presúva z jednej kľúčovej časti výrobného procesu do druhej; *preukazový štrajk*, pri ktorom každý pracujúci s nepárnym číslom na preukaze je v spore v pondelok, stredu a piatok a každý s párnym číslom bojuje v utorok, štvrtok a sobotu; rozličné obmeny páro-nepárneho štrajku, kedy manuálni robotníci zložia nástroje ráno a vrátia sa poobede, keď už zasa prestáva pracovať kancelársky personál a predáci, čím sa obmedzí celá výroba a dosiahne celodenná odstávka.³⁰¹ Medzi čiasťočné formy štrajku možno zaradiť i tzv. *rotujúci štrajk* a *prerušovaný štrajk*. Rotujúci štrajk predpokladá, že na základe stanoveného rozvrhu v rámci daných časových úsekov vždy štrajkuje len časť zamestnancov zamestnávateľa, pričom jednotlivé skupiny zamestnancov sa v zapojení do štrajku pravidelne striedajú. Pre *prerušovaný štrajk* (*Staggered strike*), na rozdiel od rotujúceho štrajku, pri ktorom štrajk prebieha kontinuálne, ale vždy štraj-

300 WARNECK, W. Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETIU-REHS, 2007.

301 WARNECK, W. Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETIU-REHS, 2007.

kujú len časť zamestnancov, je typické, že neprebieha kontinuálne, ale len v určitých časových obdobiach, pričom sú vždy zapojení naraz všetci zamestnanci, ktorí sa štrajku zúčastňujú. Pod klasický štrajk sa často radí i tzv. varovný štrajk, ktorého predmetom je síce prerušenie výkonu práce, ale to len na krátky časový úsek (spravidla hodiny) a jeho cieľom je upozornenie zamestnávateľa na existenciu problému v podniku, jeho vážnosť a pripravenosť realizácie klasického štrajku s dlhším trvaním.

Štrajk dobrou prácou (Good Work Strike)

Štrajk dobrou prácou znamená poskytovanie lepších služieb alebo produktov zamestnancami pri výkone práce, ako má v úmysle a vyžaduje zamestnávateľ, prípadne ich poskytovanie bezodplatne. Môže ísť napríklad aj o naúčtovanie menšej sumy alebo váhy. Vznik hospodárskych škôd prostredníctvom štrajku dobrou prácou je na rozdiel od klasického štrajku, v ktorom sa predpokladá ich vznik zastavením výkonu práce, spôsobený nižším príjmom zamestnávateľa za predané výrobky oproti oficiálnemu plánu, alebo rozdielom medzi plánovanými tržbami v pomere k existujúcemu množstvu výrobkov. Štrajk dobrou prácou je v právnom poriadku SR v podstate nerealizovateľný, keďže sa pri jeho realizácii nevyžaduje prerušenie práce. Rovnako sťažené bude i preukazovanie skutočnosti, že zamestnanci si uplatňujú právo na štrajk formou lepšieho plnenia pracovných úloh, keďže vzniknuté manko môže zamestnávateľ hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny a požadovať náhradu škody v zmysle Zákonníka práce. V takomto prípade je problematické uplatnenie princípu absencie zodpovednosti za spôsobené hospodárske škody zamestnávateľovi, ktorý platí v rámci klasického štrajku v podobe zastavenia výkonu práce.

Spomalenie (Slowdown/Go Slow) a práca podľa pravidiel (Work to rule)

Pri štrajku v podobe spomalenia si zamestnanci plnia svoje povinnosti, ale snažia sa znížiť produktivitu, pracovné tempo alebo efektívnosť. Môžu odmietnuť robiť to, čo sa síce bežne robí, ale neexistujú na to pravidlá, alebo to nie je v popise práce. Niekedy sa spomalenie používa spoločne s účelovou sabotážou, aby malo citeľnejšie dôsledky. V praxi sa často prekrýva s iným typom štrajku, a to prácou podľa pravidiel. Rozdiel medzi spomalením a prácou podľa pravidiel nie je vždy jednoznačný. Práca podľa pravidiel, kde zamestnanci striktné dodržiavajú pracovné povinnosti a pracovnú náplň obsiahnutú napr. v pracovnej zmluve alebo pracovnoprávných predpisoch,³⁰² je zvyčajne veľmi selektívna, resp. len zriedka ju sprevádza činnosť v oblastiach, ktorých sa pravidlá netýkajú. Práca podľa pravidiel nenarušuje fungovanie pracoviska, ako klasický štrajk alebo výluka. Výhodou je, že výkon práce podľa záväzných pravidiel obsiahnutých v pracovnej zmluve, alebo právnych predpisoch obmedzuje možnosť disciplinárneho postihu.³⁰³ Štrajk uvedenou formou podobne, ako v predchádzajúcom prípade, je

302 Označuje sa aj ako biely štrajk.

303 TULÍK, M. – HLADKÁ, N. Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne prípady. Bratislava: NBZ, 2009, s. 3 a násl., dostupné na internete: http://www.priamaakcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf.

v právnom poriadku SR v podstate nerealizovateľný, keďže sa pri jeho realizácii nevyžaduje prerušenie práce.

Divoký štrajk (Wildcat Strike)

Divoký štrajk sa viaže i na základné rozdelenie druhov štrajku, kde sa jeho realizácia uskutočňuje mimo existujúcej právnej úpravy. Často sa vyskytuje aj v podobe tzv. spontánneho štrajku, ako aktuálna odpoveď na negatívny podnet zo strany zamestnávateľa (zhromaždenie zamestnancov v priestoroch zamestnávateľa a žiadosť o prediskutovanie problémov s vedením spoločnosti). Charakterizuje ho jeho rýchlosť a ako forma štrajku je skôr typický pre ústavnoprávny štrajk.

Obsadenie pracoviska/Okupácia (Sit-Down, Sit-In, Occupation)

Obsadenie pracoviska, alebo okupácia, ako forma štrajku je charakterizovaná snahou zamestnancov o zotrvanie na pracovisku (odmietnutie opustenia pracoviska) do okamihu, pokiaľ nie sú splnené ich požiadavky, resp. ciele štrajku. Pravidelne prichádza k blokovaniu prístupových ciest a vstupných brán do areálu (podniku) zamestnávateľa, znemožňovaniu vychádzania a vchádzania osobných alebo nákladných vozidiel s výrobným materiálom a pod. Obsadenie pracoviska, alebo okupácia, sa považujú za najextrémnejší prejav práva na štrajk, ktorý sa uplatňuje často v bezvýchodiskovej situácii, kedy sú záujmy zamestnancov a ich zástupcov v príkrom rozpore s názormi zamestnávateľa, a nie je možné dosiahnuť ich zblíženie ani prostredníctvom mechanizmov procesu kolektívneho vyjednávania. Okupácia je spojená nielen s významným emotívnym aspektom, spočívajúcim v snahe o násilné vyvedenie zamestnancov z priestorov pracoviska, alebo uvoľneniu prístupových ciest zo strany zamestnávateľa, ale súčasne je spojená s mediálnou prezentáciou často poškodzujúcou obchodné meno a povesť zamestnávateľa. Úspešný okupačný štrajk predpokladá vysokú mieru organizovanosti a osobnej angažovanosti zamestnancov s jasne stanovenými cieľmi štrajku, pretože postupné „odpadanie“ zamestnancov od okupačného štrajku môže spôsobiť jeho zlyhanie.³⁰⁴

Štrajková pohotovosť

V súvislosti so štrajkom je potrebné rozlišovať tzv. **štrajkovú pohotovosť**. Pojem „štrajková pohotovosť“ neupravuje výslovne žiadna medzinárodná zmluva a s týmto výrazom sa nestretneme v žiadnom právnom predpise platnom v Slovenskej republike. Napriek tejto

304 Za úspešný prípad uskutočnenia okupačného štrajku v podmienkach SR sa považuje prípad z roku 2008 v Kolárove. Odborový zväz KOVO viedol v apríli 2008 dvojdnový okupačný štrajk v spoločnosti Kromberg & Schubert za zvýšenie tarifných miezd o 5 %, príplatkov za prácu v sobotu z 25 % na 35 % a v nedeľu z 50% na 100 %, zlepšenie pracovnej kultúry a prístupu k zamestnancom i odborárom. Spoločnosť neplnila kolektívnu dohodu a nereagovala na predošlé protesty. Odborári preto zablokovali vchod do areálu továrne a odmietli pustiť kamióny (avšak kolegom, ktorí pracovať chceli, nebránili). Blokáda prebiehala aj v noci. Do štrajku boli zapojení najmä výrobní pracovníci, väčšina administratívneho personálu ho nepodporila. Vyjednávania s vedením prebiehali zároveň s akciou. Na druhý deň sa uskutočnil protestný pochod asi 250 zamestnancov od továrne k hotelu, kde sa rokovalo. Ešte v ten deň bola dohoda podpísaná a požiadavky odborárov splnené.

skutočnosti môžeme pojem „štrajková pohotovosť“ charakterizovať ako prezentovanie hrozby zamestnancov, alebo ich zástupcov (odborov) voči zamestnávateľovi, že zamýšľajú v najbližšom období u neho zastaviť (prerušiť) prácu, aby dosiahli splnenie svojich cieľov a požiadaviek, najmä hospodárskych, sociálnych, mzdových a pracovných, spravidla vo vzťahu k zamestnávateľovi, za predpokladu, že zamestnávateľ môže ovplyvniť tieto ciele a požiadavky. Za štrajkovú pohotovosť môžeme považovať i stav vyhlásený príslušným odborovým orgánom, kedy zamestnanci ešte priamo neštrajkujú, ale vyvíjajú jednotlivé aktivity smerujúce k štrajku, pričom sú okamžite schopní a ochotní v prípade neplnenia ich podmienok do štrajku vstúpiť.³⁰⁵ S uvedeným názorom je možné súhlasiť aj s prihliadnutím na skutočnosť, že so štrajkovou pohotovosťou sa stretávame predovšetkým v prípadoch sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Štrajková pohotovosť spravidla predchádza samotnému štrajku a rozhodne nie je spontánnou akciou samotných zamestnancov, ale jej iniciátorom (vyhlasovateľom) je práve odborová organizácia, ktorá kolektívnu zmluvu vyjednáva.

Cieľom štrajkovej pohotovosti je predovšetkým vyvolanie psychického tlaku na zamestnávateľa tým, že odborová organizácia preukáže, že jej členovia, prípadne aj nečlenovia – zamestnanci, sú pripravení na štrajk a otvorene podporujú túto formu riešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Obvykle sa štrajková pohotovosť preukazuje tým, že zamestnanci, podporujúci štrajk, sú viditeľne označení, napríklad nálepkou, odznakom, a teda aj pomerne ľahko identifikovatelní. Zamestnávateľ môže pomerne presne určiť, aké množstvo ľudí podporuje riešenie vzniknutého sporu formou štrajku. Uvedené má častokrát pozitívny efekt, ktorého výsledkom je konsenzus akceptovaný oboma stranami.

Štrajkovú pohotovosť zaraďujeme do činnosti organizácií pracovníkov (odborov), ktorá je zahrnutá v článku 3 odseku 1 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 87 z roku 1948, ktorým je Slovenská republika viazaná - *“Organizácie pracovníkov (vo väčšine prípadov odbory) a organizácie zamestnávateľov majú právo vypracúvať svoje stanovky a pravidlá, úplne slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program“*. V zmysle uvedeného článku predmetného dohovoru môže príslušný odborový orgán rozhodnúť o vyhlásení štrajkovej pohotovosti (činnosť odborového orgánu podľa čl. 3 odseku 1 uvedeného dohovoru). Príslušné právne predpisy platné v Slovenskej republike výslovne neupravujú otázky štrajkovej pohotovosti, ale v zmysle citovaného ustanovenia uvedeného dohovoru takáto činnosť je možná zo strany zástupcov zamestnancov (odborov). Pri vyhlásení štrajkovej pohotovosti zo strany zástupcov pracovníkov (odborov) u zamestnávateľa nedochádza k skutočnému zastaveniu práce, a tým nevzniká žiadna materiálna (vecná) škoda, alebo škoda na ušlom zisku zamestnávateľovi. V širších súvislostiach štrajková pohotovosť - hrozba štrajkom, môže mať politický, mravný alebo iný dôsledok, ktorý vyplýva napr. z neschopnosti dohodnúť sa, alebo nájsť kompromisné riešenie, alebo radikalizovať svoje požiadavky a pod. Štrajková pohotovosť je typická a uplatňuje sa takmer výlučne v rámci pracovnoprávneho štrajku.

305 BORGULA, J. Nová módna vlna: štrajky. Európsky sociálny fond, s. 31. Dostupné na internete: www.socdi.zep.sk/get_document.php?docid=234.

Keďže ide o inštitút pochádzajúci z aplikačnej praxe, nemožno jednoznačne ani tvrdiť, že uvedený postup zamestnancov by nemohol predchádzať aj ústavnému štrajku, a to bez ohľadu na fakt, kto by bol iniciátorom štrajkovej pohotovosti. Aj preto musíme odmietnuť názor, že výlučným iniciátorom štrajkovej pohotovosti musí byť len odborový zväz, či odborová organizácia a títo musia byť spojení len so štrajkom podporujúcim uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Pripravenosť na štrajk, nech je jeho právny základ akýkoľvek, je možné preukazovať aj v prípade štrajkov realizovaných podľa Ústavy SR.

4.4.3 Realizácia štrajkového práva v praxi

Z predchádzajúceho výkladu vyplýva, že právnú úpravu v Slovenskej republike predstavuje rámcovo Ústava SR a ZoKV. Následne tak môžeme jednoznačne odvodiť, že v Slovenskej republike je možné realizovať dva typy štrajkov – tzv. ústavný štrajk a štrajk podľa ZoKV. Hneď v úvode si dovoľme upozorniť na skutočnosť, že ich realizácia v praxi sa bude líšiť. Rozhodne sa nestotožňujeme s tvrdením, že na ústavný štrajk, keďže nie je procesne upravený žiadnou právnou normou, je potrebné a možné analogicky aplikovať ZoKV, ktorý tento druh štrajku upravuje.

Právo na štrajk v zmysle ZoKV

Po neúspešnom konaní pred sprostredkovateľom prichádzajú do úvahy v zásade dve možnosti riešenia kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, pričom treba primárne diferencovať medzi jednotlivými spormi. Ak sa zmluvné strany rozhodnú riešiť spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy pred rozhodcom, nie je možné využiť zo strany odborovej organizácie právo na štrajk z dôvodu konečnosti rozhodnutia rozhodcu a právnej fikcie uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Naopak, v prípade uplatnenia práva na štrajk aj po jeho skončení, alebo v jeho priebehu, možno požiadať o riešenie sporu v rámci konania pred rozhodcom.

Právo na štrajk, ako nátlakový prostriedok na presadenie vlastných záujmov či ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov, súvisí predovšetkým s otázkou počtu účastníkov štrajku. Právo na štrajk patrí spoločne s právom na výluky medzi prostriedky bezprostredne spojené s vytvorením spoločenskej situácie charakterizovanej vysokým stupňom emocionálneho napätia na strane štrajkujúcich, aj na strane osoby, proti ktorej sa štrajkuje (spravidla zamestnávateľa). Na jednej aj druhej strane prichádza k vytváraniu postupného tlaku primárne prostredníctvom narušenia sociálneho (spoločenského) zmieru, prerušenia sociálneho dialógu, využívania rôznych pomôcok a prostriedkov určených k zvyšovaniu hluku a v neposlednom rade k zvyšovaniu hrozby vzniku materiálnych a hospodárskych škôd. Štrajkujúci pri štrajku v zmysle ZoKV predpokladajú, že suspenziou pracovného výkonu prinúti zamestnávateľa pod hrozbou vzniku materiálnych škôd k ústupku a dohode v rámci kolektívneho vyjednávania. Čím dlhšie bude štrajk trvať, tým budú zamestnávateľovi vznikať väčšie hospodárske škody, ktoré teoreticky často vyvážia samotné požiadavky zamestnancov na zvýšenie miezd, alebo zvýšenie mzdového zvýhodnenia v novej kolektívnej zmluve. Nevytvo-

renie potrebného tlaku, ktorý ale nie je možné objektívne kvantifikovať, nemá za cieľ len primárnu neúspešnosť štrajku, ale mohol by byť teoreticky aj dôvodom neplatnosti štrajku najmä v zmysle Ústavy SR. Takýto predpoklad je prítomný výlučne v teoretickej rovine. Absencia požadovaného nátlaku nemusí byť len výsledkom nedostatočného počtu štrajkujúcich, ale aj nesprávnym vedením, organizáciou a gradáciou štrajku (taktikou).

Vymedzenie účelu alebo cieľa realizácie štrajku je obťažné predovšetkým pri zohľadnení rôznych foriem realizácie práva na štrajk. Prípadná možnosť realizácie akéhosi štrajku bez existencie objektívneho dôvodu, podľa nášho názoru, nenapĺňa dostatočne zmysel existencie práva na štrajk a odporuje jeho základnému účelu. Preto sa prikláňame k názoru vyžadovanej existencie objektívneho dôvodu, pre ktorý sa štrajk realizuje, ako podstatného formálneho definičného znaku existencie práva na štrajk, za predpokladu, že tento dôvod korešponduje s objektívnou situáciou v podniku alebo spoločnosti.

Právo na štrajk upravené § 16 ZoKV je považované za krajný spôsob riešenia kolektívneho sporu, ktorý vznikol v súvislosti s uzatváraním kolektívnej zmluvy v zmysle § 10 ZoKV. Formálne aj obsahovo musí prísť k naplneniu základného predpokladu pre jeho realizáciu, v podobe neuzavretia kolektívnej zmluvy, a to ani po konaní pred sprostredkovateľom. Súčasne sa predpokladá, že zmluvné strany nepožiadajú o riešenie vzniknutého sporu rozhodcu, keďže sa na jeho osobe nedohodli tak, ako to vyžaduje ZoKV.

Právne posúdenie štrajku sa odvíja od splnenia nasledujúcich podmienok, v ostatných prípadoch je nevyhnutné aplikovať príslušné ustanovenie § 20 ZoKV:

- a) **Existencia spôsobilého subjektu** – za jediný subjekt, ktorý je spôsobilý vyhlásiť štrajk podľa ZoKV, sa považuje príslušný orgán odborovej organizácie, pôsobiaci u konkrétného zamestnávateľa, resp. príslušný vyšší odborový orgán (t. j. odborový zväz). Odborový zväz je vyhlasovateľom štrajku výlučne v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Definíciu odborovej organizácie upravuje § 230 ZP v nadväznosti na zákon o združovaní občanov. Odborová organizácia je združenie odborovo organizovaných zamestnancov, pričom toto združenie má voči zamestnávateľovi len oznamovaciu povinnosť o začiatku svojej činnosti na pracovisku zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný, bez ohľadu na všetky skutočnosti, umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku a v prípade, ak mu to prevádzkové možnosti umožnia, poskytnúť aj materiálne vybavenie (miestnosť s nevyhnutným vybavením). Odborový orgán – výbor základnej organizácie je výkonný orgán odborovej organizácie. Pri kolektívnom vyjednávaní zastupuje záujmy všetkých zamestnancov, nielen svojich členov a práve tento subjekt rozhoduje svojím uznesením o vyhlásení štrajku. Náležitosti uznesenia nie sú upravené žiadnym právnym predpisom, môžu byť ale upravené v internom dokumente odborovej organizácie, akým je napríklad jej štatút či stanovy. Uznesenie je spravidla písomné

a prijíma sa nadpolovičnou väčšinou prítomných členov výboru (výkonného orgánu). Prijatiu uznesenia o vyhlásení štrajku predchádza hlasovanie zamestnancov o štrajku. Uznesenie o vyhlásení štrajku slúži pre vnútornú potrebu odborovej organizácie, bez existujúcej zákonnej povinnosti jeho zasielania zamestnávateľovi či tretiemu subjektu. Na základe jeho prijatia spravidla nastáva informovanie členov a zamestnancov, či už ústnym alebo písomným spôsobom (informačné letáky o vyhlásení štrajku).

- b) Štrajk možno vyhlásiť iba v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy,** resp. pri solidárnom štrajku na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzatvorenie inej kolektívnej zmluvy. Z § 16 ods. 1 ZoKV je nepochybné, že v prípade neplnenia záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy, nemôže byť krajným riešením štrajk, ten je „obmedzený“ na prípady nemožnosti jej uzatvorenia. Logicky vyvstáva otázka, či je prípustný štrajk v prípade, ak je kolektívna zmluva platne uzatvorená a vyjednáva sa jej dodatok o mzdovom raste. Ak vychádzame z § 8 ods. 5 ZoKV, podľa ktorého zmluvné strany môžu v kolektívnej zmluve dohodnúť možnosť zmeny kolektívnej zmluvy a jej rozsah, pričom platí, že pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní kolektívnej zmluvy, možno odvodiť, že za zákonný by sa považoval aj štrajk za uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluve, ktorý ju mení či dopĺňa.

Diferenciácia použitia práva na štrajk v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho neprípustnosti v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy je totiž v rozpore s § 10 ZoKV, ktorý vymedzuje tzv. kolektívny spor. V zmysle predmetného ustanovenia sa za kolektívny spor považuje nielen spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, ale aj spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Úvahy, prečo zákonodarca vylúčil spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy z prípustnosti využitia práva na štrajk na jeho riešenie, možno oprieť výlučne o subjektívne postrehy autorského kolektívu; v dôvodových správach ani odbornej literatúre takéto vysvetlenie nie je. Do úvahy by prichádzal dôvod, ktorý sa odvíja od základného poslania a úlohy súdov, spočívajúcich v ochrane práv a právom chránených záujmov fyzických a právnických osôb. V prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy právo, o ktorom by sa malo rozhodovať, prípadne určiť, či takéto právo existuje alebo nie, neexistuje. Jeho konštituovanie je v oblasti kolektívneho vyjednávania až výsledkom završenia jeho úspešného procesu v podobe kolektívnej zmluvy a jej obsahu. V nadväznosti na uvedené preto zákonodarca priznal zamestnancom, ako kompenzačný mechanizmus vyriešenia kolektívneho sporu, právo na štrajk a zamestnávateľom právo na vyluku, ako alternatívu riešenia sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. V prípade kolektívneho sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy už zákonodarca priznáva zamestnancom možnosť domáhať sa ochrany svojich práv prostredníctvom súdu, keďže chránené právo je obsiahnuté v texte uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Navyše, s odkazom na § 4 ods. 1 písm. e) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra

trestov v znení neskorších predpisov, zákonodarca oslobodzuje takéto súdne konanie od súdnych poplatkov. V uvedenom prípade by vznikol problém v okamihu, ak by kolektívna zmluva obsahovala nejednoznačné ustanovenie upravujúce, napr. pracovné podmienky zamestnancov, t. j. nebolo by možné zistiť, či zmluvné strany mali, alebo nemali v úmysle konštituovať nejaké právo/povinnosť pre jednu zo zmluvných strán.

- c) **Vyhláseniu štrajku musí predchádzať neúspešné konanie pred sprostredkovateľom** a súčasne neprišlo k podaniu žiadosti zmluvných strán o riešenie sporu pred rozhodcom, resp. strany sporu sa nedohodli na jeho určení. Konanie pred sprostredkovateľom sa považuje za neúspešné v okamihu, ak sa spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu, alebo doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa. ZoKV pripúšťa, aby sa strany sporu dohodli aj na inej lehote ako 30 dní, t. j. majú dispozičné oprávnenie ju skrátiť, alebo predĺžiť. Ak je spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy rozsiahly (sú neuzatvorené desiatky bodov kolektívnej zmluvy), takmer pravidelne prichádza k predĺženiu uvedenej lehoty o ďalších 30 dní. Konštatovanie, že je konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, musí obsahovať záznam o návrhu riešenia sporu. Neúspešnosť konania v tomto prípade nemôže byť merateľná subjektívnym pocitom jednej zo strán, ale faktom, že aj napriek konaniu pred sprostredkovateľom sa nepodarilo dohodnúť niektoré body, časti návrhu kolektívnej zmluvy, t. j. k jej uzatvoreniu ako celku neprišlo a spor naďalej pretrváva.

Neúspešné konanie pred sprostredkovateľom nepostačuje na prípravu a následnú realizáciu štrajku. Musí mu predchádzať skutočnosť, že sa strany nezhodli na tom, že kolektívny spor budú riešiť ďalej prostredníctvom inštitútu rozhodcu. Dikcia ZoKV predpokladá, že zmluvné strany môžu po dohode „požiadať rozhodcu“, z čoho možno odvodiť, že je možné požiadať priamo jeho samotného. Toto predpokladá dohodu nielen o konaní pred rozhodcom, ale dohodu aj na konkrétnej osobe rozhodcu. Strany sporu musia (môžu) preto priamo osloviť osobu rozhodcu, nie Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Legálnym vymedzením obsahu pojmu „solidárny štrajk“ možno skonštatovať, že ZoKV pripúšťa aj možnosti, aby zamestnanci dočasne prerušili výkon práce, a to primárne, nie v prípade, pri ktorom budú chcieť podporiť dosiahnutie svojich cieľov (požiadaviek) v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ale v prípade, keď prerušením práce budú chcieť podporiť snahy iných zamestnancov v spore o uzatvorenie inej kolektívnej zmluvy. V nadväznosti na § 20 ods. 1 písm. a) tohto zákona možno skonštatovať, že vyhláseniu solidárneho štrajku nemusí predchádzať neúspešné konanie pred sprostredkovateľom a ani nemožnosť zmluvných strán dosiahnuť zhodu na osobe rozhodcu, a ZoKV to aj napriek tejto skutočnosti nevyhodnotí ako nezákonný štrajk. V praxi to znamená, že odborový orgán môže vyhlásiť solidárny štrajk aj napriek skutočnosti, že

nemá k dispozícii dokument, v ktorom je skonštatované, že konanie pred sprostredkovateľom skončilo neúspešne. To však odborový orgán, ako organizátora (vyhlasovateľa) solidárneho štrajku, nezabavuje povinnosti uskutočniť pred jeho samotným vyhlásením, hlasovanie o štrajku. Pre platnosť hlasovania sa v zmysle § 17 ods. 1 ZoKV vyžaduje súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku, za predpokladu, že na hlasovaní sa zúčastní aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov, počítaná zo všetkých zamestnancov.

V súvislosti so solidárnym štrajkom je potrebné zdôrazniť, že musí existovať objektívna hospodárska nadväznosť solidárnych štrajkujúcich na štrajk, na podporu, ktorého bol vyhlásený, a najmä musí existovať objektívna možnosť ovplyvniť priebeh a výsledok štrajku solidárnymi štrajkujúcimi. Podmienkou zákonnosti solidárneho štrajku tak bude bezprostredná hospodárska previazanosť zamestnávateľa účastníkov solidárneho štrajku so zamestnávateľom, u ktorého sa realizuje štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Hospodárska previazanosť medzi zamestnávateľmi, a tým aj medzi účastníkmi štrajku obidvoch zamestnávateľov, znamená existenciu určitých obchodných, technologických alebo majetkových väzieb. Súčasne ich intenzita musí mať takú intenzitu, aby zastavenie výkonu práce u solidárnych účastníkov štrajku vytvorilo skutočný ekonomický tlak na zamestnávateľa, u ktorého sa štrajk realizuje, ako prostriedok vyriešenia kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V praxi preto pôjde napr. o určitého dodávateľa podniku, v ktorom sa realizuje štrajk k vyriešeniu kolektívneho sporu a pod.

Na základe § 20 ods. 1 písm. e) ZoKV by sa za nezákonný považoval taký solidárny štrajk, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku, najmä s ohľadom na hospodársku nadväznosť, nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený. V praxi to znamená, že v prípade štrajku učiteľov nemožno považovať za solidárny štrajk zamestnancov zamestnávateľa pôsobiaceho napríklad v oblasti hutníctva, alebo elektrotechnického priemyslu, či poľnohárstva.

V prípade vyhlásenia solidárneho štrajku sa teda postupuje obdobne, ako v prípade vyhlásenia klasického štrajku. V uvedenom prípade sa však neuzatvára kolektívna zmluva pre kolektív zamestnancov, ktorí chcú solidárne štrajkovať. Kvórum zamestnancov v takomto prípade sa zisťuje z počtu zamestnancov v pôsobnosti príslušného odborového orgánu.

Od subjektu oprávneného vyhlásiť štrajk je potrebné odlíšiť účastníka štrajku. Účastníkom štrajku je po celý čas trvania štrajku zamestnanec (ktorý vôbec nemusí byť členom odborej organizácie), ktorý súhlasil, t. j. v hlasovaní o vyhlásení štrajku s jeho vyhlásením mal kladné stanovisko a rovnako zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil (účastníkom je iba odo dňa pripojenia sa k štrajku). Z dikcie § 16 ods. 4 ZoKV je zrejmé, že odborová organizácia musí zabezpečiť takú formu hlasovania, aby z nej bolo možné objektívne zistiť, kto je účastníkom štrajku, t. j. ktorý konkrétny zamestnanec vyjadril súhlasné stanovisko k vyhláseniu štrajku. To vylučuje možnosť tajného hlasovania

formou hlasovacích lístkov, ktoré sa vhadzujú do schránky, ale zákon kladie požiadavku, aby šlo o hlasovanie verejné (aklamačne) alebo písomnou formou (per rollam).

ZoKV ďalej pripúšťa, aby bol účastníkom štrajku aj zamestnanec, ktorý za jeho vyhlásenie nehlasoval, ale sa k nemu pripojil. Identifikácia účastníka štrajku má význam aj s ohľadom na § 141 ods. 8 ZP, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku. Zamestnanci zapojení do hlasovania o štrajku (zúčastnili sa hlasovania), ako prejav ich súhlasu so štrajkom, sa teda považujú za účastníkov štrajku počas celej doby jeho trvania a od okamihu začatia štrajku prichádza z ich strany k prerušeniu výkonu práce, ako základnej podmienky realizácie práva na štrajk. Zamestnanci, ktorí sa ku štrajku pripojili (nezúčastnili sa hlasovania), sa za účastníkov štrajku považujú odo dňa pripojenia sa ku štrajku. Všetci títo zamestnanci sú účastníkmi štrajku počas celej doby jeho trvania a musia sa ho zúčastňovať až do okamihu, pokiaľ oprávnený subjekt nerozhodne o jeho skončení.

V súvislosti s pojmom „zamestnanec“ vzniká otázka, či je za neho považovaný aj zamestnanec, pracujúci pre zamestnávateľa na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, najmä s prihliadnutím na zmenu jeho postavenia účinnú od 1. januára 2013. Ak sa na takéhoto zamestnanca vzťahujú ustanovenia tretej, štvrtej a šiestej časti ZP, a rovnako jeho hrubý príjem (odmena) je považovaný za vymeriavací základ na účely zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení, malo by mu byť umožnené právo, zapojiť sa do štrajku. Rovnaký postup je potrebné uplatniť aj u agentúrnych zamestnancov, ktorí sú dočasne pridelení u zamestnávateľa, u ktorého sa štrajkuje. Žiadny právny predpis nemôže obmedziť ich právo na štrajk v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, aj ak ide o kolektívnu zmluvu, ktorá sa na nich priamo nevzťahuje. Keďže podľa § 56 ods. 10 ZP má byť mzda agentúrneho zamestnanca porovnateľná so mzdou kmeňového zamestnanca, a teda dojednanie kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa nepriamo ovplyvňuje výšku mzdy agentúrnych zamestnancov, nemožno ich účasť na štrajku vnímať ako nelegitímnu a neopodstatnenú. Práve naopak, z hľadiska štrajkového práva ide o tzv. solidárnych štrajkujúcich zamestnancov, no u ich zamestnávateľa – agentúry dočasného zamestnávania, by museli byť splnené podmienky pre vyhlásenie štrajku.

Procesnoprávne postupy vyhlásenia a realizácie štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní

Na vyhlásenie štrajku odborovým orgánom alebo vyšším odborovým orgánom v zmysle § 17 ods. 1 ZoKV je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku (tzv. protokol o vyhlásení štrajku), ktorých sa má týkať kolektívna zmluva. V aplikačnej praxi to znamená, že hlasovania sa zúčastnia všetci zamestnanci zamestnávateľa pracujúci u neho v pracovnom pomere (nie zamestnanci agentúry dočasného zamestnávania, ktorých má zamestnávateľ, u ktorého sa má realizovať štrajk „zapožičaných“ na určité obdobie, hoci nie je vylúčené, aby sa do štrajku zapojili ako solidárni štrajkujúci). Na platné vyhlásenie štrajku je potrebné,

aby sa na hlasovaní zúčastnila aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov, počítaná zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Pri zisťovaní, či je splnená táto podmienka, sa pochopiteľne neprihliada na zamestnancov, ktorí nie sú spôsobilí na uplatnenie práva na štrajk v súlade s § 20 ods. 1 písm. h) i) a k) ZoKV, na zamestnancov vykonávajúcich pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ako aj na zamestnancov vylúčených z uplatnenia práva na štrajk v zmysle § 20 ods. 2 ZoKV. Na základe zákonom definovaného obmedzenia práva na štrajk sa títo zamestnanci z logických dôvodov nezúčastňujú ani na hlasovaní.

V tejto súvislosti je nevyhnutné opätovne pripomenúť, že hlasovania o štrajku sa nezúčastňujú osoby – zamestnanci pracujúci u zamestnávateľa na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, rovnako sa tak ani nezapočítavajú do celkového kvóra na účely platnosti vyhlásenia štrajku. Obdobne sa do kvóra zamestnancov nezapočítavajú osoby, ktorým ZoKV zakazuje štrajkovať, keďže sa nemôžu zúčastniť ani hlasovania o štrajku. Zároveň je potrebné položiť si aj otázku, či sa do celkového počtu zamestnancov, z ktorého sa zisťuje nadpolovičná väčšina, započítavajú aj zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke, resp. osoby dočasne práceneschopné? Keďže kolektívna zmluva sa nepochybne týka aj tejto skupiny zamestnancov, hoci sa v čase hlasovania na pracovisku zamestnávateľa z objektívnych príčin nenachádzajú, mali by sa do celkového počtu zamestnancov zúčastňujúcich sa na hlasovaní o štrajku započítavať.

Realizácia štrajku na odvetvovej úrovni predpokladá splnenie dvoch základných podmienok – vyhlásenie štrajku a rozhodnutie o začatí štrajku, pričom sa rozlišuje subjekt, ktorý vyhlasuje štrajk a subjekt, ktorý rozhoduje o začatí štrajku u konkrétneho zamestnávateľa. Štrajk na odvetvovej úrovni predpokladá participáciu oboch úrovní odborových orgánov a ich vzájomné právne prepojenie (ide o odborové organizácie patriace do príslušného odborového zväzu aj s odkazom na § 5 ZoKV – kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany).

Vyhlasovateľom štrajku na odvetvovej úrovni v zmysle ZoKV bude vždy príslušný odborový zväz, ktorý sa v kolektívnom vyjednávaní na odvetvovej úrovni snaží o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Pred vyhlásením štrajku na odvetvovej úrovni neprebíha žiadna forma hlasovania a vyhlásenie štrajku môže odborový zväz uskutočniť na základe subjektívneho pocitu/objektívneho stavu vzniku kolektívneho sporu v kolektívnom vyjednávaní. Vyhlásenie štrajku tak ešte neznamená prerušenie práce zamestnancami, ale len je splnená podmienka pre uskutočnenie hlasovania o začatí štrajku u jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa vzťahuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Štrajk na odvetvovej úrovni, obdobne ako na podnikovej úrovni, možno vyhlásiť len v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Od okamihu vyhlásenia štrajku príslušným odborovým zväzom treba odlíšiť okamih začatia štrajku, ktorý je primárne závislý na príslušných odborových orgánoch pôsobiacich u zamestnávateľov, na ktorých sa má kolektívna zmluva vzťahovať. V podnikoch, ktoré sú obsiahnuté v prílohe kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej nedodanie je predmetom kolektívneho sporu, sa musí uskutočniť hlasovanie o štrajku analogicky,

ako je to uvedené v § 17 ods. 1 ZoKV, ktorý bol vyhlásený príslušným odborovým zväzom. Až v prípade, že bude hlasovanie o štrajku u jednotlivých zamestnávateľov platné a zamestnanci vyslovia súhlas so začatím štrajku tak, že sa na hlasovaní zúčastní nadpolovičná väčšina zo všetkých zamestnancov zamestnávateľa a nadpolovičná väčšina zo zamestnancov zúčastnených na hlasovaní vysloví súhlas so začatím štrajku, môže odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa oznámiť začatie štrajku na odvetvovej úrovni u ich konkrétneho zamestnávateľa. Odborový zväz tak nemá priamy vplyv na začatie štrajku na odvetvovej úrovni, t. j. o skutočnom prerušení práce, ako o základnom definičnom znaku štrajku, rozhodnú príslušné odborové orgány na podnikovej úrovni. Teoreticky sú tak inštitúty vyhlásenia štrajku a začatia štrajku na odvetvovej úrovni od seba fakticky odpojené a môže nastať situácia, kedy odborový zväz vyhlási štrajk, k skutočnému prerušeniu práce však nepríde z dôvodu neplatnosti hlasovaní u jednotlivých zamestnávateľov, na ktorých sa má vzťahovať kolektívna zmluva vyššieho stupňa, alebo nesúhlasu zamestnancov v jednotlivých hlasovaniach na podnikovej úrovni. Po úspešnom hlasovaní o štrajku v rámci jednotlivých podnikov pochopiteľne musia byť dodržané všetky zákonné povinnosti analogické k realizácii štrajku na podnikovej úrovni (ohlasovacie povinnosti, spolupráca, poskytnutie súčinnosti).

ZoKV ukladá vyhlasovateľovi štrajku, či už odborovému orgánu odborovej organizácie, resp. odborovému zväzu, vyhotoviť zápisnicu o výsledku hlasovania (tzv. protokol o výsledku hlasovania). ZoKV bližšie nekonkretizuje náležitosti zápisnice o výsledku hlasovania. Zápisnica by mala predovšetkým obsahovať:

- dátum konania hlasovania,
- celkový počet osôb (zamestnancov) oprávnených na hlasovanie o štrajku v zmysle § 17 ods. 1, resp. ods. 2 ZoKV,
- počet osôb, ktoré sa zúčastnili na hlasovaní,
- počet hlasov, ktorými bol vyjadrený súhlas so štrajkom,
- počet hlasov, ktorými bol vyslovený nesúhlas so štrajkom,
- počet hlasov, ktoré sa zdržali hlasovania.

Zápisnica by mala obsahovať aj konštatovanie, či hlasovanie prebehlo v súlade so ZoKV, a či je z hľadiska požadovaného kvóra platné. Zápisnica o výsledkoch hlasovania by mala byť podpísaná aspoň dvoma overovateľmi, ktorých môže určiť odborový orgán, alebo sa pripúšťa, aby si ich spomedzi seba zvolili účastníci hlasovania. Ak sa hlasovanie realizuje formou hlasovacích lístkov, zápisnica bude obsahovať tiež informácie o celkovom počte osôb, ktoré sú oprávnené hlasovať, o počte odovzdaných hlasovacích lístkov, o počte neplatných hlasovacích lístkov, o počte hlasovacích lístkov, na ktorých je vyjadrený súhlas so štrajkom, ako aj o počte hlasovacích lístkov, na ktorých je vyhlásený nesúhlas so štrajkom.

Vyhlasovateľ štrajku je zaviazaný zhromažďovať a uschovávať dokumentáciu o výsledkoch hlasovania o štrajku až po dobu troch rokov, najmä/aj vzhľadom na existujú-

cu možnosť preskúmania zákonnosti štrajku súdom. Povinnosť zhromaždiť a uschovať dokumentáciu týkajúcu sa hlasovania o štrajku sa týka aj prípadov solidárneho štrajku. ZoKV však v žiadnom ohľade nedefinuje, čo sa považuje za dokumentáciu o výsledkoch hlasovania, či to je okrem zápisnice (protokolu) o výsledku hlasovania aj iný dokument, možno odvodiť len z aplikačnej praxe. Ak sa bude hlasovať o štrajku aklamačne, odborový orgán vie objektívne vyhotoviť len dokument, ktorým je zápisnica o výsledku hlasovania o štrajku. Ak hlasovanie o štrajku prebieha per rollam, je pravdepodobné, že okrem zápisnice o výsledku hlasovania o štrajku, budú existovať aj písomné hárky, obsahujúce osobné údaje zamestnanca a jeho postoj k štrajku.

V prípade realizácie tajného hlasovania o štrajku, čo však nekorešponduje s § 16 ods. 4 ZoKV, je predpoklad, že odborový orgán bude disponovať hlasovacími lístkami, takže dokumentáciu hlasovania o štrajku by tvorili aj tieto hlasovacie lístky. Pri hlasovaní „per rollam“, čo je najčastejší a najrozšírenejší spôsob hlasovania o štrajku, je nutné vziať do úvahy skutočnosť, že hlasovacie hárky môžu obsahovať osobné údaje zamestnancov (nielen členov), ktorí sa zúčastnili hlasovania o štrajku. V kontexte dikcie tohto ustanovenia je potrebné zohľadniť príslušné ustanovenia zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov, podľa ktorého v zmysle § 17 ods. 1 je prevádzkovateľ, ktorým je v tomto prípade odborový orgán, po splnení účelu spracúvania povinný bez zbytočného odkladu zabezpečiť likvidáciu osobných údajov. V kontexte ustanovenia tohto odseku a § 17 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov by mal odborový orgán po tom, čo prebehlo hlasovanie o štrajku formou per rollam, za predpokladu, že hlasovacie hárky, či lístky obsahovali osobné údaje zamestnancov, zabezpečiť ich bezodkladnú likvidáciu, keďže účel, ktorým bolo zistenie postoja zamestnancov k pripravovanému štrajku, bol naplnený a nie je dôvod ich naďalej uschovávať, t. j. spracúvať.

Máme za preukázané, že na účely naplnenia tohto ustanovenia postačuje, aby odborový orgán po dobu 3 rokov uschoval zápisnicu o výsledku hlasovania o štrajku, nie však podpisové hárky, či akékoľvek iné dokumenty obsahujúce osobné údaje hlasujúcich zamestnancov. V tejto súvislosti však treba upozorniť, že v aplikačnej praxi sa vyskytujú prípady, kedy súd, formou uznesenia o zabezpečení dôkazného prostriedku, požaduje od odborovej organizácie hlasovacie hárky, ako dôkazný prostriedok vyhlásenia štrajku, v súlade s § 17 ZoKV. Z praktického hľadiska, k zvýšeniu právnej istoty, tak odborová organizácia môže hlasovacie hárky uchovávať aj po dobu uchovávania dokumentácie o výsledkoch hlasovania o štrajku.

ZoKV umožňuje, avšak neukladá za povinnosť, aby si odborový orgán upravil podrobnosti týkajúce sa hlasovania o štrajku v tzv. štrajkovom poriadku. Odborovým orgánom prijatý štrajkový poriadok musí byť v zmysle požiadavky ZoKV v súlade so ZoKV, ale aj medzinárodnými zmluvami o hospodárskych a sociálnych právach, ktorými je SR viazaná. ZoKV nedefinuje obsahové náležitosti štrajkového poriadku, ale vetná konštrukcia tohto odseku poukazuje na to, že to majú byť všetky skutočnosti, týkajúce sa prípravy a priebehu hlasovania o štrajku. Za skutočnosti týkajúce sa prípravy a priebehu hlasovania možno považovať napríklad určenie miesta, termínu hlasovania, spôsobu

hlasovania (tajne, aklamačne, per rollam...), náležitosti zápisnice (protokolu) o výsledku hlasovania, t. j. čo sa do nej zapisuje, kreovanie osôb, ktoré overujú a osvedčujú skutočnosti uvedené v zápisnici, ale aj vymenovanie okruhu zamestnancov podľa pozícií, ktoré sa do celkového počtu zamestnancov ani nezapočítavajú, ako aj špecifikácia tých, ktorí sa v zmysle § 17 ods. 6 ZoKV nezúčastňujú hlasovania o štrajku.

V tejto súvislosti vzniká otázka, či štrajkový poriadok môže obsahovať aj iné skutočnosti, ako len tie, ktoré sa týkajú priebehu hlasovania, nakoľko aplikačná prax poukazuje, že ak sa aj štrajkové poriadky niekde prijímajú, väčšinou obsahujú komplexné informácie týkajúce sa priebehu štrajku, jeho prípravy, priebehu hlasovania, prípadov jeho nezákonnosti a pod. Zastávame názor, že nie je v rozpore s § 17 ods. 5 ZoKV, ak by štrajkový poriadok príslušnej odborovej organizácie obsahoval aj iné skutočnosti, ako len podrobnosti týkajúce sa priebehu hlasovania o štrajku, a to aj s prihliadnutím na skutočnosť, že prijatie štrajkového poriadku je pre odborovú organizáciu, reprezentovanú odborovým orgánom, možnosť, a nie zákonná povinnosť.

ZoKV taxatívne vymenúva skupiny zamestnancov, ktorí majú absolútny zákaz štrajkovať a z uvedeného dôvodu im ZoKV nepriznáva ani právo účasti na hlasovaní o štrajku. Títo zamestnanci sa tak ani nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov pri určení nadpolovičnej väčšiny na účely platného hlasovania o štrajku. Zamestnanci, ktorí sa nielenže nemôžu zúčastniť hlasovania o štrajku, ale ani štrajku, sú uvedení v § 20 ods. 1 písm. h), i) a k) ZoKV. Naopak, zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa síce nezapočítavajú do celkového počtu zamestnancov podľa § 17 ods. 1 a 2 ZoKV, a nezúčastňujú sa na hlasovaní o štrajku, ale právo na štrajk im obmedzené nie je.

Účasť skupín zamestnancov, ktorým ZoKV obmedzuje ich právo na štrajk, je spôsobila privodiť nezákonnosť štrajku a následky spojené s jeho nezákonnosťou. Medzi takéto skupiny zamestnancov, ktoré sa nezúčastňujú na hlasovaní o štrajku, sú zamestnanci pracujúci pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov a plynovodov, ako aj sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníci a zamestnanci hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnanci pri zabezpečení letovej prevádzky, a zamestnanci, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých bolo príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

Ustanovenie § 20 ods. 1 písm. g) a j) ZoKV považuje za nezákonný aj štrajk zamestnancov zdravotníckych zariadení, alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov, ako aj štrajk zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Aj napriek obmedzeniu práva na štrajk nie sú tieto skupiny zamestnancov vylúčené z účasti na hlasovaní o štrajku, čo v praxi znamená kolíziu s § 16 ods. 4 ZoKV, nakoľko podľa neho sa za účastníka štrajku považuje každý zamestnanec, ktorý s ním vyslovil súhlas, ale na strane druhej sa ho fyzicky nemôžu zúčastniť.

ZoKV ukladá povinnosť príslušnému odborovému orgánu v lehote najmenej troch pracovných dní pred začatím štrajku písomne oznámiť zamestnávateľovi skutočnosti uvedené v § 17 ods. 8 ZoKV, t. j. poskytnúť mu informácie o štrajku, jeho začiatku, dôvodoch a cieľoch. Písomná informácia pre zamestnávateľa musí obsahovať konkrétny deň začatia štrajku, dôvody realizácie štrajku, jeho ciele a v neposlednom rade menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení konať v mene účastníkov štrajku (tzv. zloženie štrajkového výboru). Ak v súvislosti so zložením štrajkového výboru dochádza k personálnym zmenám, vzniká odborovému orgánu povinnosť každú zmenu písomne oznamovať.

Tieto údaje môže odborový orgán zamestnávateľovi oznámiť až po uskutočnení hlasovania o štrajku a jeho vyhlásení. Rovnako by mal odborový orgán oznámiť zamestnávateľovi, či ide o štrajk, ktorý bude časovo neobmedzený (napr. až do splnenia požiadaviek štrajkujúcich zamestnancov), alebo o štrajk obmedzený len na určitú, vopred stanovenú, dobu (napr. 1 hodina alebo 1 týždeň). Ohlásenie časovo obmedzeného štrajku však v ničom neobmedzuje odborový orgán po vyhlásení a začatí štrajku, aby toto obdobie štrajku predĺžil, prípadne zmenil časovo obmedzený štrajk na časovo neobmedzený štrajk. ZoKV nerozlišuje z hľadiska trvania štrajku medzi podmienkami jeho vyhlásenia a neskoršej realizácie, t. j. bez ohľadu na trvanie štrajku musia byť splnené všetky zákonné povinnosti pre jeho vyhlásenie.

V súvislosti s 3-dňovou lehotoú treba skonštatovať, že v prípade „lehôt“ ide o určitý časový úsek, ktorý môže byť ohraničený vyjadrením konkrétneho počtu dní, týždňov, mesiacov či rokov, alebo aj dátumom. Počas tohto časového úseku dochádza k vzniku alebo obmedzeniu práv a povinností. V prípade „lehoty“ platí, že začína plynúť nasledujúcim dňom a posledným dňom lehoty je v prípade, že pripadol na sviatok, vždy najbližší pracovný deň po uplynutí určeného časového úseku, ak to v zákone nie je uvedené inak.

ZoKV neupravuje formu doručovania písomného oznámenia zamestnávateľovi, ale predpokladá sa, že zamestnávateľ by mal mať oznámenie o uvedených skutočnostiach vo svojej dispozičnej právomoci minimálne tri dni pred štrajkom; nepostačuje odovzdanie na poštovú prepravu „posledný“ tretí deň pred začatím štrajku. Dodržanie tejto lehoty je jednou z podmienok posúdenia zákonnosti štrajku, preto je potrebné vykonať doručenie oznámenia s prihliadnutím na spôsob počítania lehôt (aj s prihliadnutím na eventuálne štátne sviatky). Porušenie stanovenej informačnej povinnosti je spôsobilé privodiť nezákonnosť štrajku.

ZoKV stanovuje príslušnému odborovému orgánu povinnosť najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku písomne poskytnúť zamestnávateľovi informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe, a súčasne ktoré zamestnávateľovi pomôžu zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku, primárne smerujúce k prevencii pred ohrozením života a zdravia zamestnancov, alebo iných osôb, ktoré budú v priebehu štrajku na pracovisku zamestnávateľa vykonávať prácu. Rozvrhy práce majú smerovať aj k eliminácii a prevencii vzniku škody na strojoch,

zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňujú, aby ich prevádzka bola prerušená, alebo zastavená počas štrajku. Za nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby na účely § 17 ods. 9 ZoKV možno považovať všetky činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia nielen zamestnancov, ale aj iných osôb, ako aj k škode na strojoch, prístrojoch, zariadeniach, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená, alebo zastavená počas štrajku.

Zástupcovia odborového orgánu sú oprávnení zastupovať účastníkov štrajku, sú ale povinní umožniť bezpečný a primeraný prístup na pracovisko zamestnávateľa všetkým zamestnancom, ktorí chcú pokračovať vo výkone práce. Následne možno považovať za rozporné s ustanoveniami ZoKV brániť vo výkone práce zamestnancom, ktorí chcú pracovať a nie sú účastníkmi štrajku, v prístupe na pracovisko a odchode z neho, príp. sa im vyhrážať akoukoľvek ujmou. Na druhej strane je prípustné s nimi rokovať, aby sa k štrajku pripojili.

V súvislosti s 2-dňovou dobou treba zdôrazniť, že pre „dobu“ platí zásada, že začína plynúť prvým dňom a končí sa posledným dňom časového úseku, bez ohľadu na to, či ide o pracovný deň, alebo o deň pracovného pokoja. Porušenie stanovenej informačnej povinnosti je spôsobilé privodiť nezákonnosť štrajku.

Nezákonný štrajk podľa ZoKV

Ak existuje podozrenie, že na pracovisku zamestnávateľa sa realizuje nezákonný štrajk, môže zamestnávateľ, resp. organizácie zamestnávateľov (napr. zväz zamestnávateľov), alebo prokurátor podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na súd, príslušný podľa sídla odborového orgánu, proti ktorému tento návrh smeruje. Návrh nemá odkladný účinok, t. j. štrajk môže pokračovať aj po podaní takého návrhu. Neúspešnosť štrajku nemá vplyv na jeho zákonnosť, či nezákonnosť a neúspešný štrajk nemožno stotožňovať so štrajkom nezákonným.

Návrh na určenie nezákonnosti štrajku má teda povahu určovacej žaloby podľa § 137 Civilného sporového poriadku, pričom žalobca sa domáha určenia nezákonnosti štrajku v zmysle § 20 ZoKV. Pri takto požadovanom určení nezákonnosti štrajku sa požaduje osvedčenie naliehavého právneho záujmu. Procesný postup sa spravuje príslušnými ustanoveniami Civilného sporového poriadku.

Určenie nezákonnosti štrajku v zmysle § 21 ZoKV je použiteľné ako pre prípady štrajkov na odvetvovej, tak i podnikovej úrovni. Hoci to ZoKV explicitne neuvádza, z logiky veci vyplýva, že organizácia zamestnávateľov môže návrh na určenie nezákonnosti štrajku podať len v prípade štrajku týkajúceho sa KZVS, ktorej zmluvnou stranou je, alebo by mala byť. Inak nemožno osvedčiť jej naliehavý právny záujem na určení nezákonnosti štrajku.

§ 20 ods. 1 ZoKV taxatívne definuje dôvody, ktorých následkom je nezákonnosť štrajku. Každý z týchto dôvodov je spôsobilý privodiť nezákonnosť štrajku samostatne, nie je potrebné, aby uvedené dôvody nastali kumulatívne. Za nezákonný štrajk sa považuje štrajk, ktorému nepredchádzalo konanie pred sprostredkovateľom, toto neplatí

v prípade solidárneho štrajku. Za nezákonný by sa považoval aj štrajk, ktorý bol vyhlásený, alebo pokračuje po začatí konania pred rozhodcom alebo po uzavretí kolektívnej zmluvy. Štrajk, ktorý nebol vyhlásený, alebo sa nezačal za podmienok ustanovených v § 17 ZoKV, resp. bol vyhlásený alebo začatý z iných dôvodov, než sú uvedené v § 16 ZoKV, je rovnako v rozpore so zákonom. Dôvody nezákonnosti štrajku sú v ustanovení § 20 ZoKV uvádzané taxatívne a nemožno ich rozširovať žiadnym spôsobom, a to ani zmluvne. Rovnako tieto dôvody nezákonnosti štrajku sa nevzťahujú iba na prípady realizácie štrajku podľa ZoKV na riešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo jej dodatku.

Za nezákonný by sa považoval aj štrajk solidárny, pokiaľ zamestnávateľ účastníkov tohto štrajku, najmä s ohľadom na jeho hospodársku nadväznosť, nemôže ovplyvniť priebeh alebo výsledok štrajku zamestnancov, na podporu ktorých požiadaviek je solidárny štrajk vyhlásený. Rovnako nie je prípustný štrajk, bez ohľadu na to, či je solidárny alebo riadny, ani v prípade brannej pohotovosti štátu a v čase mimoriadnych opatrení. Súd by považoval za nezákonný aj štrajk nasledovných subjektov:

- a) zamestnancov zdravotníckych zariadení, alebo zariadení sociálnej starostlivosti, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Ak by však ich štrajkom nedošlo k ohrozeniu života a zdravia občanov, zastávame názor, že títo zamestnanci majú právo byť účastníkmi štrajku, a teda nie je prípustné generálne obmedzovať právo na štrajk všetkým zamestnancom zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnej starostlivosti;
- b) zamestnancov pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov;
- c) sudcov, prokurátorov, príslušníkov ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníkov a zamestnancov hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnancov pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky;
- d) zamestnancov zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Aj v tomto prípade je potrebné aplikovať rovnaký princíp, ako v prípade zamestnancov zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnej starostlivosti, t. j. ak by uvedená kategória zamestnancov štrajkom nespôsobilá ohrozenie života a zdravia občanov, je rovnako neprípustné ich generálne vylúčiť z realizácie štrajkového práva;
- e) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

Nezákonný je aj štrajk štátnych zamestnancov, vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia. Musí byť splnená podmienka ohrozenia života alebo zdravia obyvateľstva práve v dôsledku ich účasti na štrajku. Ak táto podmienka nie je splnená, táto kategória

zamestnancov by nemala byť obmedzená vo výkone práva na štrajk.

Príslušným na rozhodnutie o nezákonnosti štrajku je súd, v ktorého obvode má sídlo príslušný odborový orgán (príslušný vyšší odborový orgán), proti ktorému návrh smeruje. Súd rozhoduje o veci na prvom stupni podľa ustanovení Civilného sporového poriadku (predchádzajúca právna úprava predpokladala postup podľa OSP). Pri štrajkoch týkajúcich sa kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa možno viesť konanie o nezákonnosti vyhlásenia štrajku, ako aj o nezákonnosti začatia štrajku. V prípade nezákonnosti vyhlásenia štrajku smeruje žalobný návrh proti príslušnému vyššiemu odborovému orgánu, ktorý je, alebo má byť zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V prípade nezákonnosti začatia štrajku smeruje žalobný návrh proti príslušnému odborovému orgánu, pôsobiacemu u zamestnávateľa, ktorý rozhodol o začatí štrajku. Pasívne legitimovaným je buď príslušný vyšší odborový orgán, alebo príslušný odborový orgán pôsobiaci u zamestnávateľa podľa toho, o akú kolektívnu zmluvu pri realizovanom štrajku ide.

ZoKV nestanovuje žiadnu lehotu, ani dobu pre podanie žaloby o určenie nezákonnosti štrajku a výslovne ani neurčuje okamih, od ktorého momentu sa možno domáhať určenia nezákonnosti štrajku, t. j. či možno podať návrh na určenie nezákonnosti ešte pred konaním štrajku, alebo až po jeho začatí. Vychádzajúc z nie veľmi rozsiahlej existujúcej judikatúry (napr. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR – R 73/94) sme toho názoru, že návrh na určenie nezákonnosti štrajku možno podať až po začatí štrajku s odôvodnením, že právny poriadok stanovuje, ako základný definičný znak štrajku, prerušenie práce zamestnancami (úplne alebo čiastočne). Pokiaľ nie je tento predpoklad splnený, nejde o štrajk v zmysle ZoKV, pri ktorom by bolo možné domáhať sa určenia nezákonnosti štrajku, keďže nedošlo k prerušeniu výkonu práce zamestnancami.

V súvislosti s výkonom práva na štrajk, ako takého, je diskutovanou témou legitimitosť súdu, aby počas konania o určenie zákonnosti štrajku vydal predbežné opatrenie, ktorým by súd uložil subjektu oprávnenému na vyhlásenie štrajku, aby štrajk prerušil a nepokračoval v jeho realizácii. Právna prax na Slovensku poukazuje na to, že v niekoľkých prípadoch boli vydané predbežné opatrenia, ktoré uložili štrajkovému výboru zastavenie štrajku. S uvedeným postupom súdov v otázke vydávania predbežných opatrení sa nemožno stotožniť. Sme toho názoru, že právo na štrajk je špecifická oblasť základných práv a slobôd, upravená v druhej hlave Ústavy SR a súd by nemal vydať predbežné opatrenie, ktorým by bolo uložené buď prerušenie štrajku, alebo jeho skončenie, a to až do rozhodnutia vo veci samej. Žiadny naliehavý právny záujem nemôže byť zdôvodnením vydania predbežného opatrenia, inak by totiž išlo o neprípustnú reštrikciu, t. j. obmedzenie jedného zo základných sociálnych práv, ktoré je zaručené Ústavou SR, inými prostriedkami, ako to predpokladá Ústava SR.

Právo na štrajk v zmysle Ústavy Slovenskej republiky

Hoci právny poriadok Slovenskej republiky upravuje zákonné pravidlá štrajkov len pri uzatváraní kolektívnych zmlúv, nemožno vylúčiť skutočnosť, že na presadenie aj ekonomických (hospodárskych) a sociálnych záujmov (nie politických) zamestnan-

cov môže prísť k použitiu štrajku v zmysle Ústavy SR. Právna úprava ústavného práva na štrajk je veľmi okrajová a odkazuje na zákon, ktorý má upraviť podrobnosti tohto štrajku. „*Ide o veľmi stručnú formuláciu, ktorá sa obmedzuje len na deklaráciu garancie práva na štrajk s tým, že podrobnosti ustanoví zákon.*“³⁰⁶ Neexistencia osobitného zákona v žiadnom prípade neznamenaá spochybnenie práva na štrajk. Opak by totiž smeroval k neprípustnému obmedzeniu, či popretiu práva na štrajk zaručeného Ústavou Slovenskej republiky. I keď je v našom právnom poriadku právo na štrajk upravené iba v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním, neznamená to automaticky nezákonnosť štrajku, ktorý by bol mimo rozsah pôsobnosti ZoKV. Zastávame názor, že v prípade posudzovania zákonnosti takého druhu štrajku by sa aplikovala ústavná zásada „čo nie je zakázané, je dovolené“.

V kontexte vyššie uvedeného možno konštatovať, že v prípade neexistencie osobitnej právnej úpravy, by sa účastníci ústavného štrajku mali spravovať všeobecnými ústavnými zásadami, základnými zásadami ZP, ako i medzinárodným pracovným právom a medzinárodnými zmluvami, ktorými je Slovenská republika viazaná a v neposlednom rade aj rozhodnutím súdov a prípadne obyčajmi, ktoré by mohli v našich podmienkach pôsobiť. Podľa ústavného právnika Petra Kresáka „*hospodárske, sociálne a kultúrne práva nie sú absolútne a možnosť ich uplatnenia je zúžená. Zákonodarcia musí podľa neho povedať, aký štrajk je prípustný. A má v tom voľné ruky.*“³⁰⁷ Lenže článok 2 ods. 3 Ústavy SR hovorí, že „*každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá*“. Toto pravidlo by sa malo aplikovať aj pri posudzovaní práva na štrajk, ktorý sa nebude realizovať na základe ZoKV.

Prax poukazuje na to, že pri organizovaní štrajkov podľa Ústavy SR sa analogicky využívajú ustanovenia ZoKV, ale iba v prípadoch, ak ide o štrajky podľa Ústavy SR, ktoré sa realizujú v podniku a jeho účastníkmi sú výlučne zamestnanci. Na strane druhej sa nestotožňujeme s uvedeným tvrdením, a preto nemožno uvedený postup generalizovať, čo v praxi znamená, ak sa štrajk v zmysle Ústavy SR realizuje priamo v podniku, nepoužitie analógie ZoKV nespôsobuje nezákonnosť takéhoto štrajku. Domnievame sa, že vyhlasovateľom štrajku v zmysle Ústavy SR nemusí byť automaticky odborová organizácia, a to aj napriek faktu, že pôsobí v podniku, kde sa štrajk realizuje. Štrajk v tomto prípade vyhlasuje tzv. „štrajkový výbor“, ktorý nemožno jednoznačne stotožňovať s odborovou organizáciou. Štrajkový výbor je v tomto prípade orgánom, ktorý štrajk nielen vyhlasuje, ale aj organizuje jeho priebeh. V prípade zodpovednosti za nezákonný štrajk by sa táto vyvodzovala práve voči štrajkovému výboru. Preto je dôležité jeho jednoznačné určenie a identifikovanie. Keďže žiadny právny predpis neupravuje štrajk v zmysle Ústavy SR, nie je ani stanovená veľkosť štrajkového výboru.

Z praktického hľadiska je efektívnejšie, ak je štrajkový výbor identický s výborom odborovej organizácie, nakoľko je dôvodný predpoklad, že táto disponuje väčším roz-

306 ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čeněk, s.r.o, 2010, s. 162.

307 Dostupné na internete: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/aj-v-ustave-ma-pravo-na-strajk-svoje-ale>.

sahom znalostí a možností, vrátane komunikačných kanálov, ako zorganizovať a riadiť celý priebeh štrajku.

Nezákonnosť štrajku nespôsobuje ani fakt, že jeho realizáciu neoznamuje štrajkový výbor zamestnávateľovi vopred. Vyhláseniu štrajku nepredchádza hlasovanie všetkých zamestnancov o jeho vyhlásení, i keď nemožno vnímať na škodu veci, ak si organizátori štrajku zistia reálnu podporu a ochotu zamestnancov štrajkovať a zúčastniť sa ho. Prax poukazuje na skutočnosť, že samotné hlasovanie za realizáciu štrajku ešte nezaručuje, že sa ho skutočne zúčastní taký počet zamestnancov, aký za jeho realizáciu aj hlasoval. Nerealizovanie hlasovania o štrajku nie je právnou prekážkou toho, že medzi jeho potenciálnymi účastníkmi neprebíha informovanie o jeho príprave, termíne začatia, dĺžke jeho trvania a iných podstatných skutočnostiach, či už osobne alebo formou letákov, plagátov, elektronickými médiami a pod. Formu a spôsob informovania nemožno generalizovať a bude sa líšiť v závislosti od charakteru, druhu, dĺžky štrajku, v neposlednom rade bude determinovaná aj požiadavkami, ktoré sa majú prostredníctvom štrajku dosiahnuť.

Cieľom štrajku nemusia byť len pracovné a ekonomické záujmy, ale rovnako i riešenia otázok ekonomickej a sociálnej politiky a problémov, ktorým zamestnávateľský podnik čelí, a ktoré sa priamo dotýkajú zamestnancov.³⁰⁸ Na základe rozhodnutia č. 493 Výboru pre slobodu združovania sa vyhlásenie národného štrajku protestujúceho proti sociálnym a pracovným dôsledkom vládnej ekonomickej politiky považuje za legálne a jeho zákaz predstavuje vážne porušenie slobody zhromažďovania.

V prípade tohto druhu štrajku jeho zákonnosť neovplyvňuje ani fakt, že neprebehlo konanie pred sprostredkovateľom či rozhodcom. Pri posudzovaní zákonnosti ústavného štrajku je potrebné poukázať na skutočnosť, že ústavnoprávny štrajk je možné realizovať aj v prípade, ak nejde o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo počas jeho existencie. Príčinou takéhoto typu štrajku bude ochrana sociálnych, ekonomických, hospodárskych a akýchkoľvek iných záujmov zamestnancov, aj keď u zamestnávateľa, u ktorého sa má štrajk realizovať, je platne uzatvorená kolektívna zmluva. Prevažná väčšina kolektívnych zmlúv totiž obsahuje deklaratórne ustanovenie o tom, že počas doby jej platnosti sa strany zdržia akýchkoľvek protestných a nátlakových akcií, štrajk nevynímajúc. Je preto na zváženie, či je dojednanie, ktoré by obmedzovalo zamestnancom, ako občanom, ich ústavné právo na štrajk, t. j. by sa ho vopred deklaratórne vzdali, platné. Na strane druhej si odvodíme sankciu za porušenie takéhoto ustanovenia kolektívnej zmluvy v porovnaní s tým, čo by sa mohlo úspešným štrajkom dosiahnuť.

Domnievame sa, že štrajk v zmysle Ústavy SR je možné realizovať aj počas procesu kolektívneho vyjednávania, ak jeho ústredným motívom bude iný cieľ, než je uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Rovnako je možná jeho realizácia aj počas obdobia, keď u zamestnávateľa platí kolektívna zmluva a dokonca táto obsahuje vyššie spomenuté ustanovenie o nerealizácii protestných akcií a štrajkov. **Zastávame názor, že dôvodom**

308 Rozhodnutie č. 479 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce.

ústavného štrajku by nemalo byť dosiahnutie takého cieľa, ktorý môže byť obsahom kolektívnej zmluvy a je možné ho dojednať v procese kolektívneho vyjednávania.

4.4.4 Pracovnoprávne aspekty účasti zamestnanca na štrajku

Účasť na štrajku sa považuje z pracovnoprávneho hľadiska za dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca (§ 141 ZP), ktorá zamestnancovi znemožňuje vykonávať prácu a plniť si povinnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy. Podľa § 141 ods. 8 ZP je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnancov v práci za čas ich účasti na štrajku, v súvislosti s uplatnením ich hospodárskych a sociálnych práv, prostredníctvom ktorých si zamestnanci zabezpečujú najmä spravodlivé a uspokojivé pracovné a mzdové podmienky. Z ustanovenia § 141 ods. 8 ZP vyplýva pre zamestnanca dôležité oprávnenie, ktoré mu zaručuje právo slobodne sa rozhodnúť o využití svojho ústavného práva na štrajk práve tým, že zamestnancovi zaručuje, že v dôsledku jeho uplatnenia nepríde o prácu. Zamestnávateľ je povinný ospravedlňovať účasť zamestnanca na štrajku po celú dobu jeho trvania, najdlhšie do nadobudnutia právoplatnosti³⁰⁹ rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku. Zamestnávateľ nemôže účasť na štrajku považovať za porušenie povinnosti zamestnanca podľa § 47 ods. 1 písm. b) ZP, podľa ktorého je zamestnanec povinný vykonávať prácu v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Skončenie pracovného pomeru zamestnancov z dôvodu realizácie práva na štrajk, ktorý je zákonnou odborovou aktivitou, znamená závažnú diskrimináciu v zamestnaní a je v rozpore s Dohovorom o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.³¹⁰ Zamestnávateľ preto nesmie kvalifikovať neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu účasti na štrajku ako neospravedlненú a vyvodzovať voči zamestnancovi zodpovednosť v podobe uplatnenia upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, krátenia dovolenky, krátenia, prípadne nepriznania niektorých zložiek mzdy, alebo uplatnenia výpovede, alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru. Aplikačná prax ukazuje, že sa veľmi často účelovo zneužíva nízke právne vedomie zamestnancov o tejto skutočnosti s cieľom odradiť ich v účasti na štrajku.

Stav, keď je účasť zamestnanca ospravedlненá, sa môže zmeniť, a to v prípade, ak by súd na základe návrhu zamestnávateľa právoplatne rozhodol, že štrajk je nezákonný. V prípade nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa posudzovanie neprítomnosti zamestnanca v práci zásadne mení. Akákoľvek ďalšia účasť zamestnanca na štrajku po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu je už považovaná za neospravedlненú neprítomnosť v práci. Neospravedlненá neprítomnosť v práci je konanie, ktoré sa kvalifikuje ako porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou

309 Právoplatnosť je vlastnosť rozhodnutia súdu, ktorá v zásade spôsobuje od určitého dňa jeho nemeniteľnosť, definitívnosť a záväznosť v úprave právnych vzťahov, ktoré boli medzi účastníkmi sporné. Z formálneho hľadiska ide o stav, keď proti rozhodnutiu súdu nemožno podať riadny opravný prostriedok.

310 L'ALÍK, M. Problematika štrajku v pracovnom poriadku Slovenskej republiky In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 8.

vyvodenia pracovnoprávnej zodpovednosti, vrátane možnosti zamestnávateľa skončiť pracovný pomer.

Rozhodnutie súdu o nezákonnosti štrajku nemá k dobe účasti na štrajku, ktorá predchádza dňu nadobudnutia právoplatnosti a k osobe účastníka štrajku, žiadne spätné účinky. Preto doba účasti na štrajku, pred nadobudnutím právoplatnosti rozhodnutia súdu o jeho nezákonnosti, sa považuje za ospravedlnenú, a preto jeho neúčast v práci nesmie byť kvalifikovaná ako porušenie pracovnej disciplíny. Rozhodnutie o nezákonnosti štrajku má právne dôsledky viac k vyhlasovateľovi štrajku, ktorým je príslušný odborový orgán, ak ide o štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ môže požadovať v prípade nezákonnosti štrajku od vyhlasovateľa štrajku náhradu škody, ktorou je najmä ušlý zisk.

Ďalším pracovnoprávnym aspektom účasti zamestnanca na štrajku je hmotné zabezpečenie počas štrajku. Z § 141 ods. 8 ZP vyplýva, že za čas účasti na štrajku zamestnancovi nepatrí mzda a ani náhrada mzdy. Pre štrajkujúceho zamestnanca je charakteristické, že počas štrajku nedostáva mzdu a ani náhradu mzdy. Otázka hmotného zabezpečenia počas trvania štrajku je spravidla riešená formou poskytnutia finančného príspevku z prostriedkov odborovej organizácie. Pravidlá, podmienky, rozsah a okruh osôb, ktorým sa poskytuje hmotné zabezpečenie počas štrajku, sú vecou odborovej organizácie (napr. vytvára si štrajkový fond, z ktorého sa poskytujú počas štrajku náhrady po splnení stanovených podmienok).³¹¹

Podľa § 11 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení zamestnancom je fyzická osoba, ktorá vykonáva zárobkovú činnosť uvedenú v § 10b ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 a má **nárok na príjem zo závislej činnosti** podľa osobitného predpisu [ktorým je § 5 ods. 1 písm. a) až h), j) a k) a ods. 2 a 3 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov], okrem príjmov z dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu (§ 65 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov), poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku a dohody o pracovnej činnosti poberateľov výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek podľa osobitného predpisu, poberateľov invalidného výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, poberateľov starobného dôchodku alebo poberateľov invalidného dôchodku. Fyzická osoba sa na účely tohto zákona nepovažuje za zamestnanca **v dňoch, v ktorých nepoberá príjem zo zárobkovej činnosti podľa § 10b ods. 1 písm. a)** a v ktorých nie je fyzickou osobou podľa odseku 7 písm. m) a s).

311 S realizáciou práva na štrajk bezprostredne súvisí nielen spôsob jeho uskutočnenia v podobe vhodného načasovania, dĺžky trvania alebo zvolených metód a pomôcok využitých pri štrajku, ale aj otázky dotýkajúce sa systému sociálneho a zdravotného poistenia. Všetky tieto okruhy tém sú bližšie spracované v ŠVEC, M. a kol. Kultúra sveta práce. Právo na štrajk. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2013.

V § 11 ods. 7 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení sa upravuje, za koho platí zdravotné poistenie štát (štrajk tu nie je uvedený). Z uvedeného vyplýva, že:

- počas účasti na štrajku zamestnávateľ neodvádza poistné a odhlási zamestnanca na dobu štrajku z príslušnej zdravotnej poisťovne,
- zamestnanec sa ako samoplatiteľ musí prihlásiť vo svojej zdravotnej poisťovni.

Z pohľadu sociálneho poistenia sa v prípade zákonného štrajku **nepreerušuje** povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie, obdobne trvá povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca, zamestnávateľ **nemá povinnosť** oznámiť účasť na štrajku zamestnanca miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne Registračným listom FO, **zamestnanec neplatí** poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti a **zamestnávateľ neplatí** poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie, poistné na garančné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity.

V. Moderné trendy v kolektívnom pracovnom práve

Vznik pracovného práva tak, ako ho poznáme v súčasnosti, sa spája s obdobím industrializácie a mechanizácie priemyselnej výroby (tzv. 1. priemyselná revolúcia) v období od konca 18. do 2. polovice 19. storočia.³¹² Pracovné právo sa odvtedy vyvíjalo na báze právnej regulácie potrieb tzv. fordistického modelu pracoviska. Pre fordizmus sú charakteristickými pracoviská v podobe veľkých spracovateľských, či výrobných tovární, v ktorých prevažovali manuálne pracujúci robotníci, spravidla muži, živitelia rodín.³¹³ Ideálnym štandardom bol pracovný pomer na neurčitý čas a na plný úväzok. V podnikoch panovala jasná hierarchická štruktúra. Zamestnanci tak tvorili pomerne homogénny kolektív, ktorý zdieľal rovnaké záujmy, čím sa vytvárali ideálne podmienky pre ich združovanie v odborových organizáciách.³¹⁴

Realie súčasného sveta práce sú však podstatne odlišné a ďaleko od pravdy nebude tvrdenie, že dnešná realita je úplne opačná ako tá, na ktorej je postavený fordistický model. Druhá priemyselná revolúcia na začiatku 20. storočia znamenala nástup masovej a diverzifikovanej výroby s využitím elektrickej energie. Od začiatku 70. rokov 20. storočia sa ďalej prehĺbuje automatizácia výroby pomocou elektroniky a informačných technológií v rámci tretej priemyselnej revolúcie.³¹⁵

Ku kľúčovým nositeľom aktuálnych zmien patrí najmä *digitalizácia ekonomiky*. V rámci robotizácie sa ďalej rozširuje automatizácia hospodárstva, ktorá sa však netýka len manuálnych úkonov. Fyzické roboty sa uplatnia v tzv. smart továrňach, patria sem napr. 3D tlačiarne alebo rôzne typy vozítko, či vozidiel, ktoré nepotrebujú vodiča. Na druhej strane virtuálne roboty majú podobu softvéru, algoritmov, či umelej inteligencie.³¹⁶ Ďalším fenoménom, ktorý prináša digitalizácia, je tzv. *platformová ekonomika*. Ide o rôzne formy ekonomickej aktivity, založené na využívaní tzv. digitálnych platforiem, či aplikácií. Ich rozvoj umožnilo rozšírenie mobilných zariadení a prístupu na internet, čo podnikatelia využili k vytvoreniu nových služieb.³¹⁷ Online komunikácia prostredníctvom digitálnych platforiem však nespája len ľudí navzájom, ale rozvoj tzv. *internetu vecí a služieb* umožňuje online komunikáciu medzi ľuďmi a rôznymi zariadeniami.

312 Pozri napr. BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. Doplněné a přepracované vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 5 – 6; LACLAVÍKOVÁ, M. Právno-historický pohľad na ústavné východiská úpravy pracovného práva v 20. storočí. In: Olšovská, A., LACLAVÍKOVÁ, M. (eds.) Zákoník práce a jeho variácie. (vybrané inštitúty). Bratislava : VEDA, 2016. str. 8 – 27.

313 Weiss, M. The future of labour law in the context of global challenges. Prednáška na konferencii ILERA 2015. Dostupné na: <https://www.ilera2015.com/dynamic/full/Manfred_Weiss_keynote.pdf> [Navštívené 20. 8. 2017]

314 Ibidem, str. 1.

315 Spath, D., Ganschar, O., Gerlach, S., Hämmerle, M., Krause, T., Schlund, S. Produktionsarbeit der Zukunft: Industrie 4.0. Stuttgart: Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO), 2013, str. 23. Dostupné na: <<https://www.iao.fraunhofer.de/images/iao-news/produktionsarbeit-der-zukunft.pdf>> [Navštívené 20. 8. 2017]

316 DEGRYSE, Ch. Shaping the world of work in the digital economy. Brussels : ETUI, 2017, str. 2. Dostupné na: <<http://www.etui.org/Publications2/Foresight-briefs/Shaping-the-world-of-work-in-the-digital-economy>> [Navštívené 20. 8. 2017]

317 Ibidem, str. 2.

niami, či dokonca medzi samotnými zariadeniami navzájom. Fyzický a virtuálny svet sa tak prepája a vytvára tzv. *kyber-fyzické systémy*.³¹⁸ Dochádza pritom k akumulácii, prenosu a spracovaniu dát v enormných objemoch (tzv. *Big data*).³¹⁹ Tieto podmienky umožňujú vytváranie nových obchodných modelov, založených na tzv. *online outsourcingu*, resp. *crowdsourcingu*. Úloha, ktorú by inak vykonával kmeňový zamestnanec, prípadne obchodný partner v rámci klasického outsourcingu, sa pri crowdsourcingu zadá pomocou digitálnej platformy ako otvorená výzva bližšie nešpecifikovanej skupine ľudí. Na trh práce tak vstupuje nový hráč – tzv. *crowd* (crowdworker), pripravený pracovať nepretržite, takmer po celom svete a často za veľmi nízku odmenu.³²⁰ Uvedené zmeny, ktoré prináša digitalizácia a s ňou spojené fenomény, sa označujú aj ako **štvrtá priemyselná revolúcia**, resp. priemysel 4.0 (Industry 4.0).

Meniace sa podmienky na trhu práce, vyvolané nástupom štvrtej priemyselnej revolúcie, prinášajú aj nové výzvy pre pracovné právo a pre sociálnych partnerov. Pôvodne relatívne homogénny charakter pracovných síl je minulosťou a dochádza ku stále väčšej fragmentácii. Štandardná práca v pracovnom pomere na neurčitý čas a na plný úväzok je na ústupe, rozširujú sa najrôznejšie formy atypických zamestnaní, od pracovného pomeru na kratší pracovný čas, či na určitú dobu, cez teleworking, až po on-call contracts. Dochádza tiež k prelínaniu hraníc medzi závislou prácou a podnikaním, čo viedlo k vytvoreniu osobitnej kategórie ekonomicky závislých, samostatne zárobkovo činných osôb, pre ktoré bol v niektorých krajinách vytvorený osobitný právny režim. Špecifickým problémom je čierna práca, ako aj obchádzanie pracovnoprávnej úpravy cez občianskoprávne a obchodnoprávne zmluvy. Tento fenomén sa bude ďalej posilňovať v súvislosti s nárastom využívania crowdworkingu.

Štvrtá priemyselná revolúcia nesporné spôsobí postupný zánik niektorých typov pracovných miest. Ako prvé by mali zaniknúť niektoré pracovné miesta vyžadujúce strednú úroveň kvalifikácie a ponúkajúce strednú úroveň odmeňovania.³²¹ Na druhej strane vzniknú nové pracovné miesta, hoci v súčasnosti ešte nie je možné celkom presne predpovedať, aké zručnosti a kvalifikácie budú tieto pracovné miesta vyžadovať. Veľmi pravdepodobne však bude rásť počet ľudí pracujúcich formou crowdworkingu.³²²

Zákondarca, ako aj sociálni partneri, budú konfrontovaní s otázkou, ako by na popísané trendy mala reagovať právna úprava. Ide najmä o otázku nastavenia úrovne právnej ochrany pracovníkov v nových, atypických formách zamestnania a v rámci crowdworkingu. Ako upozorňuje prof. Weiss, ľudia pracujúci v nových formách práce sú zraniteľnejší ako zamestnanci v klasickom pracovnom pomere, vyžadujú si preto viac

318 BUHR, D. Social Innovation Policy for Industry 4.0. Bonn : Friedrich Ebert Stiftung, 2015, s. 6. Dostupné na: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>> [Navštívené 20. 8. 2017]

319 V tejto súvislosti vznikajú osobitné nároky na informačné systémy, najmä pokiaľ ide o ukladanie týchto dát, ale aj na právnu úpravu, predovšetkým z pohľadu ochrany osobných údajov a súkromia dotknutých osôb.

320 DEGRYSE, Ch. Shaping the world of work in the digital economy. (Cit. vyššie), s. 2.

321 BUHR, D. Social Innovation Policy for Industry 4.0. (Cit. vyššie), s. 9.

322 Ibidem, s. 9.

ochrany, nie menej.³²³ Na druhej strane situácia pracovníkov, ktorí sú od zamestnávateľa len ekonomicky závislí, nie však osobne, je odlišná od pozície štandardných zamestnancov³²⁴, a tento rozdiel by mala reflektovať aj právna úprava. Mnohým ľuďom navyše atypické formy výkonu práce môžu vyhovovať a po štandardnom pracovnom pomere netúžia. Práve enormná rôznorodosť pracovníkov, ako aj foriem práce a ich osobitných požiadaviek a nárokov, je faktorom, ktorý je potrebné zohľadniť pri ďalšom formovaní právnej úpravy.

V súvislosti s očakávaným zánikom niektorých typov pracovných miest a vznikom úplne nových, majú sociálni partneri dôležitú úlohu a príležitosť v rámci sociálneho dialógu spolupracovať tak, aby tieto zmeny prebehli čo najmenej bolestne a aby pracovníci boli na jednotlivé kroky vopred priebežne pripravovaní.

Špecifické dileme budú čeliť odbory, ktoré môžu byť konfrontované s otázkou, či majú uprednostniť ochranu tradičných pracovných miest, alebo sa majú sústrediť na odborové organizovanie pracovníkov v nových formách práce.³²⁵

Okrem samotného obsahu pracovného práva je dôležitou otázkou aj jeho forma, resp. pramene. Tradičnými prameňmi pracovného práva sú vnútroštátne zákony, vnútroštátne kolektívne zmluvy, judikatúra a ďalšie podzákonné normy. Od vzniku Medzinárodnej organizácie práce v roku 1919 sa postupne začala rozvíjať aj normotvorba tejto organizácie, predovšetkým v podobne medzištátnych medzinárodných zmlúv.

Už niekoľko desaťročí sme však svedkami globalizácie a regionálnej ekonomickej integrácie, ktoré okrem iného priniesli enormný nárast významu nadnárodných korporácií. Pracovné právo sa tradične utváralo v rámci triumvirátu zamestnanci – zamestnávateľia – štát. Globalizácia narušila krehkú rovnováhu tohto trojstranného vzťahu, keďže nadnárodné korporácie pôsobia a súťažia medzi sebou na globálnom trhu. Odstraňovanie obchodných bariér v rámci regionálnej ekonomickej integrácie a uzatváranie dohôd o voľnom obchode im umožňuje presúvať výrobné kapacity do krajín s nízkymi výrobnými nákladmi (t. j. nízkymi mzdami, nízkym odvodovým zaťažením a nízkou pracovnoprávnou a sociálnou ochranou), presúvať formálne administratívne sídla do daňových rajov a pritom naďalej bez väčších bariér zásobovať trhy po celom svete. Ak sa im teda v rámci sociálneho dialógu nepodari dosiahnuť preferovaný výsledok, majú možnosť odísť do krajiny, kde budú k ich požiadavkám ústretovejší. Štáty nepôsobia globálne, ale len lokálne a strácajú tak svoju pozíciu a naopak sa dostávajú do situácie, kedy súťažia medzi sebou v lákaní zahraničných investorov. Rovnako aj odborové organizácie pôsobia predovšetkým lokálne, rôzne medzinárodné odborové federácie majú otázku mieru legitimacy a kompetencií, ich akcieschopnosť navyše oslabuje fakt, že ich členovia v jednotlivých krajinách majú neraz odlišné záujmy. Nadnárodné korporácie tak na globálnej úrovni nemajú adekvátnych a rovnocenných partnerov v podobe ďalších dvoch strán sociálneho dialógu. Rovnako neexistuje ani globálny zákonodarc.

323 Weiss, M. The future of labour law in the context of global challenges. (Cit. vyššie), s. 6.

324 Ibidem, s. 7.

325 DEGRYSE, Ch. Shaping the world of work in the digital economy. (Cit. vyššie), s. 6.

Hoci existuje medzinárodné pracovné právo, jeho dosah je len obmedzený. Tradičné medzinárodné pracovné právo je totiž svojou povahou medzinárodným právom verejným. Ide teda o medzinárodné zmluvy medzi štátmi, ktoré zaväzujú len signatárske krajiny. Tie sa zaväzujú prevziať do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov určité princípy. Medzinárodné pracovné právo teda nie je nástrojom, ktorý by na globálnej úrovni reguloval správanie nadnárodných korporácií.

Postupne sa však vyvinuli osobitné nástroje, špecificky zamerané na úpravu cezhraničného pôsobenia nadnárodných korporácií. Tieto nástroje však nemajú podobu klasického medzinárodného pracovného práva, dokonca ani iných formálnych prameňov práva. Ide o rôzne iniciatívy, ktoré nemajú nevyhnutne právne záväznú povahu. Tieto iniciatívy sú veľmi rôznorodé, zahŕňajú deklarácie medzinárodných organizácií, ako je napríklad *UN Global Compact*, *OECD Guidelines for multinational enterprises* alebo *ILO Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy*. Ďalej sú to rôzne jednostranné vyhlásenia nadnárodných korporácií, prijímané spravidla v rámci napĺňania konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem. Dynamicky sa rozvíjajúcim fenoménom sú tiež rôzne dohody, uzatvárané medzi nadnárodnými korporáciami na strane jednej a národnými odborovými organizáciami, medzinárodnými odborovými federáciami, medzinárodnými sektorovými odborovými združeniami, či dokonca európskymi zamestnaneckými radami na strane druhej. Takéto dohody sa označujú ako *transnational collective agreements* alebo *international*, resp. *european framework agreements*. Počet, ako aj význam takýchto prameňov neustále narastá, nakoľko ide v súčasnosti o jediný, ako tak efektívny, nástroj regulácie nadnárodných korporácií v rámci pracovného práva. Ako už bolo uvedené, nejde však rozhodne o klasické medzinárodné pracovné právo. Preto sa pre tento typ prameňov vžilo označenie *globálne pracovné právo*.³²⁶ Hoci právna povaha jeho prameňov je sporná, nejde o bezzubé nástroje. Ich sila spočíva v dobrovoľnom a spravidla verejnom prevzatí záväzku nadnárodnou korporáciou a aj vymáhanie týchto záväzkov sa realizuje práve prostredníctvom verejných kampaní a tlaku na verejnú mienku, najmä mienku zákazníkov, ktorí čoraz viac očakávajú od korporácií spoločensky zodpovedné správanie. Takáto forma vymáhania prameňov tzv. mäkkého práva (*soft law*) pritom môže byť často efektívnejšia, ako klasické nástroje, používané v tzv. tvrdom práve (*hard law*). V dohľadnej budúcnosti preto bude potrebné rátať aj s výraznejším rozvojom takýchto netradičných foriem právnej regulácie.

326 Pozri napr.: Rogowski, R. The emergence of reflexive global labour law. In: *Industrielle Beziehungen*, 22(1): 72-90 (2015); Lyutov, N. Traditional international labour law and the new „global“ kind: is there a way to make them work together? In: *Zbornik PFZ*, 67 (1) 29 – 54 (2017). Dostupné na: <hrcak.srce.hr/file/260669> [Navštívené 20. 8. 2017]

Záver

Napriek pomerne značnej rozsiahlosti predkladaného textu musíme konštatovať, že téma kolektívneho pracovného práva nie je ani v minimálnom rozsahu vyčerpaná. Vzájomné vzťahy medzi sociálnymi partnermi, ktorí sú účastní sociálneho dialógu, sú komplikovanejšie a viacvrstvé, ako sa ich snažila popísať táto publikácia. Autorský kolektív sa sústredil predovšetkým na popis zákonom predpokladaných kompetencií sociálnych partnerov v snahe o ich odpovedajúcu aplikáciu v praxi, než usiloval o podanie komplexného výkladu k činnosti zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov v každej oblasti ich pôsobenia.

Diferenciačným kritériom výberu spracovaných právnych problémov sa stala najmä otázka praktickej použiteľnosti poskytnutého výkladu čitateľmi, rovnako aj snaha o predstavenie vnútorných procesov prebiehajúcich u sociálnych partnerov, ktoré majú bezprostredný vplyv na výkon kompetencií a ich vlastný charakter.

Hoci ide v uvedenom prípade už o druhé vydanie publikácie autorského kolektívu z oblasti kolektívneho pracovného práva v priebehu posledných štyroch rokov, napriek tomu nie je rovnako, ako v prvom prípade, predmetná téma vyčerpaná. Vývoj aplikačnej praxe je nezastaviteľný, a to aj s ohľadom na postupujúcu štvrtú priemyselnú revolúciu, ktorá bude významným determinantom postavenia a pôsobnosti zástupcov zamestnancov do ďalšieho obdobia.

O autoroch

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Andrea Olšovská je predsedníčkou Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudovala Právnickú fakultu na Univerzite Komenského v Bratislave v roku 2001. Doktorandské štúdium a následne habilitačné konanie v roku 2010 absolvovala vo vednom odbore pracovné právo na Trnavskej univerzite v Trnave, kde od roku 2001 pôsobí na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia ako spolugarantka študijného odboru „Pracovné právo“. Ako odborníčka v oblasti pracovného práva sa venuje lektorskej a prednášateľskej činnosti a publikuje odborné a vedecké práce zamerané na pracovnoprávnu problematiku v domácich i zahraničných odborných periodikách. Bola členkou riešiteľských kolektívov výskumných úloh pre Európsku komisiu, ako aj pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Súčasne pôsobí ako advokátka v PRK Partners v Bratislave a poskytuje poradenstvo v oblasti pracovného práva.

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

Jozef Toman je podpredsedom Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudoval právo na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave (2006), medzinárodné vzťahy na Metropolitnej univerzite Praha (2009) a doktorandské štúdium absolvoval vo vednom odbore pracovné právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity (2010). V rokoch 2006 – 2009 pôsobil na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Od roku 2010 pôsobí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR, kde je od januára 2011 riaditeľom odboru pracovných vzťahov, zodpovedným za pracovnoprávnu legislatívu v Slovenskej republike (Zákonník práce, zákon o kolektívnom vyjednávaní, zákon o minimálnej mzde). Publikuje vedecké a odborné články v oblasti pracovného práva a prednáša problematiku pracovného práva.

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Marek Švec je generálnym tajomníkom a súčasne členom Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Vyštudoval Právnickú fakultu Trnavskej univerzity v Trnave a je tiež absolventom doktorandského štúdia na Právnickej fakulte v Trnave, ako aj postgraduálneho štúdia Bussiness Legal Relations na International School of Management. Pôsobil ako podpredseda poradnej Komisie ministra práce pre rozširovanie záväznosti kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a člen tripartitnej komisie pre prípravu novely zákona o kolektívnom vyjednávaní, pričom sa podieľal aj na príprave ďalších noviel pracovnoprávnych predpisov (napr. Zákonníka práce). V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2016 – 2018. Popri profesijnej činnosti je publikačne činný, je autorom a spoluautorom desiatok vedeckých prác z oblasti pracovného práva a personálneho manažmentu. Je spoluautorom najpredávanejšieho

komentára k zákonu o kolektívnom vyjednávaní z vydavateľstva Wolters Kluwer, spoluautorom Navigátora ASPI ku kolektívnemu vyjednávaní v rámci ASPI, alebo vzorov pracovnoprávných dokumentov v rámci systému ASPI.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.

Simona Schuszteková je členkou Predsedníctva Labour Law Association/Asociácie pracovného práva. Vyštudovala Právnickú fakultu Univerzity Komenského v Bratislave a je tiež absolventkou doktorandského štúdia na Právnickej fakulte v Trnave, ako aj postgraduálneho štúdia v Ústave medzinárodných vzťahov a právnej komparatistiky na Právnickej fakulte UK v Bratislave a postgraduálneho štúdia Business Legal Relations na International School of Management. Viac ako 5 rokov viedla pracovnoprávnu poradňu na webovom portáli profesia.sk, od roku 2003 je zapísaná ako sprostredkovateľka a rozhodkyňa v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov kolektívnych sporov vedenom Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V minulosti pôsobila v súkromnom sektore a neskôr v jednom z najväčších odborových zväzov na Slovensku, kde sa venovala všetkým oblastiam pracovného práva, s ktorým má bohaté praktické skúsenosti. V súčasnosti pôsobí v advokátskej kancelárii a vo svojej odbornej praxi sa venuje problematike individuálneho, ako aj kolektívneho pracovného práva, vysielaniu zamestnancov, právu sociálneho zabezpečenia, či už na strane zamestnávateľa alebo zástupcov zamestnancov, právnomu poradenstvu pre personálne agentúry. Publikuje odborné články, monografické diela, ako aj lektoruje semináre v oblasti individuálneho a kolektívneho pracovného práva.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Martin Bulla je člen Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva a pôsobí ako odborný asistent na Katedre medzinárodného práva a európskeho práva. Vyštudoval právo na Právnickej fakulte Trnavskej univerzity v Trnave a politológiu na Filozofickej fakulte Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. Skúsenosti z aplikatívnej praxe nadobudol počas práce na okresnom súde a neskôr v advokátskej kancelárii. Vo svojej vedeckej a publikačnej činnosti sa zameriava najmä na problematiku medzinárodného a európskeho pracovného práva; špecializáciu v tejto oblasti si prehĺbil štúdiom LLM programu International and European Labour Law na Právnickej fakulte v Tilburgu. Je tiež spoluriešiteľom výskumného projektu Vedeckej a grantovej agentúry SR. Absolvoval viacero zahraničných výskumných pobytov a stáží, napríklad na Amsterdam Institute of Advanced Labour Studies alebo v organizácii UNI Global Union.

Zoznam použitej literatúry

- BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o., 2016.
- BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov Európskej únie*. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o., 2016.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRÖNK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint2 2013.
- BARANCOVÁ, H. *Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike*. In: *Právo a zamestnaní*, č. 1/2002, s. 14 - 19.
- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*. Bratislava: Sprint2, 2016.
- BARANCOVÁ, H. *Právna úprava štrajku vo svete*. In: *Justičná revue* č. 11/1991, s. 32 – 40.
- BARDNHEWER, N. *Der Firmentarifvertrag in Europa, Ein Vergleich der Rechtslage in Deutschland, Grossbritannien und Frankreich*. Baden Baden: Nomos Verlag, 1. Auflage, 2006.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2010.
- BĚLINA, M. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. PRACOVNÍ PRÁVO 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému "Kolektívni pracovní právo"*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007, s. 13 - 14.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání, Praha: C. H.Beck, 2004.
- BĚLINA, M. - DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydanie, Praha : C.H.Beck
- 2012.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2010.
- BERGER, V.: *Judikatura Evropského soudu pro lidská práva*, Praha: IFEC s.r.o., 2003.
- BIČOVSKÝ, J. - HOLUB, M. *Občanský zákoník – poznámkové vydání s judikaturou*. 3. vydání. Praha, 1995.
- BULLA, M. *Důstojnost zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem*. In: *Důstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010.
- BUBELOVÁ, K. *Ochrana dobrých mravů optikou času*. In: Hamulák, O. (ed). *Principy a zásady v právu – teorie a praxe*. Praha: Leges 2010.
- BUHR, D. *Social Innovation Policy for Industry 4.0*. Bonn : Friedrich Ebert Stiftung, 2015, s.6. Dostupné na: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11479.pdf>>
- COLOTKA, P. *Systém inštitúcií EÚ a prameňov európskeho práva*. In: ČORBA, J. a kol.

- *Európske právo na Slovensku*. Právny rozmer členstva SR v EÚ. Bratislava: Kaligram, 2002.
- CSIZMADIA, A. *Sozialpolitische Tendenzen bei der Regelung der Arbeitsverhältnisse in Ungarn*. In: Die Entwicklung des Zivilrechts in Mitteleuropa (1848-1944). CSIZMADIA, A.
- KOVÁCS, K. (eds.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970.
- DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012.
- DOLOBÁČ, M. Občianskoprávne inštitúty v zmluvnom pracovnom práve. In: Košické dni súkromného práva I : recenzovaný zborník vedeckých prác. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016. s. 48-54.
- DOLOBÁČ, M. Zmluvná autonómia v pracovnom práve. In: Labor Ipse Voluptas: pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc.. Krakow: Spolek Slováků v Polsku — Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2014. s. 223-230.
- DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár*. 3. vydanie. Šamorín : Heuréka, 2012.
- EVJU, S. The right to collective action under the European Social Charter. In *European Labour Law Journal*, Volume 2 (2011), No. 3. s. 196-224.
- GALVAS, M. *K některým základním problémům kolektivního pracovního práva*. In: Právo a zaměstnání. Praha. Orac, č. 1/2002.
- GALVAS, M. *Kolektivní smlouvy*. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004.
- GALVAS, M. *K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR*. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003.
- GALVAS, M. *Právní rámec sociálního dialogu*. In: HRABCOVÁ, D. a kol. Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk, 2008.
- GALVAS, M. *Kolektivní pracovní právo České republiky*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 1995.
- GALVAS, M. *K problematice odborů jako subjektů kolektivního pracovního práva*. Brno: Masarykova univerzita, Právnické sešity č. 22, 1993.
- GALVAS, M. – GREGOROVÁ, Z. – HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čenek, 2010.
- GALVAS, M. *K některým základním obecným otázkám kolektivního pracovního práva v novém zákoníku práce*, PRACOVNÍ PRÁVO 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému "Kolektivní pracovní právo". Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007.

- GERNINON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H. *Principles concerning the Right to Strike*. Geneve: International Labour Office, 2000. Dostupné na internete: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_087931.pdf.
- GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení*
v Evropských společenstvích. Brno: Masarykova univerzita, 2001.
- GREGOROVÁ, Z. *Prameny českého pracovního práva*. In: GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004.
- HEINZLE, G. *Lehrerstreik aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Bregenz 2009. Dostupné na internete: <http://www.bildungsgewerkschaft.at/downloads/streik-arbeitsrecht.pdf>.
- HORECKÝ, J. *Koaliční svoboda*. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2013: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov*. 1. časť. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2013.
- ILLÁŠOVÁ, M. – PECHANOVÁ, E. *Kolektívne spory a ich riešenie*. Trenčín : Odborárske spektrum, 1995.
- KARAS, V. – KRÁLIK, A. *Európske právo*. Bratislava – Trnava: Iura edition, 2004.
- KATUNINEC, M. *Medzinárodné odborové centrály a zastupovanie zamestnancov na podnikovej a nadpodnikovej úrovni v niektorých krajinách Európskej únie*. Trnava: Filozofická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, 2009. Dostupné na internete: http://fff.truni.sk/userdata/publications/katuninec_skriptum_1.pdf.
- KLÍMA, K. a kol. *Komentár k Ústavě a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005.
- KMEC, J. – KOSAŘ, D. – KRATOCHVÍL, J. – BOBEK, M. *Evropská úmluva o lidských právech*. Komentář. 1. vydanie. Praha : C.H.Beck, 2012.
- Kolektív autorov. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013*. Bratislava: vydavateľstvo Nová práca, 2012.
- KUBÍNKOVÁ, M. *Postavení zástupců zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, PRACOVNÍ PRÁVO 2007 - Aktuální problémy pracovního práva a sociálního zabezpečení*. In: *Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie na tému "Kolektívni pracovní právo"*, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007.
- LACKO, M. *Právo na štrajk*. In *Studia iuridica Cassoviensia*, Roč. 2, č. 2/2014, s. 12-25.
- LACKO, M. *Hmotné zabezpečenie v starobe*. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 20 - 21.

- LACLAVÍKOVÁ, M. *Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia*. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolok Slovákov v Poľsku - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013.
- LANDAU, E. C. - BEIGBEDER, Y. *From ILO standards to EU law. The case of equality between man and women at work*. Leiden: Martinus Nijhoff publishers 2008.
- LAZAR, J. a kol. *Občianske právo hmotné 2 Záväzkové právo Právo Duševného vlastníctva*, Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o, 2010.
- ĽALÍK, M. *Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky*. In: Podnikateľ a právo č. 6/2003.
- LOVE, P. - LATTIMORE, R. *International Trade. Free, Fair and Open?* OECD Insights. Paríž: OECD 2009.
- LYUTOV, N. *Traditional international labour law and the new „global“ kind: is there a way to make them work together?* In: Zbornik PFZ, 67 (1) 29 – 54 (2017). Dostupné na: <hrcak.srce.hr/file/260669.
- MAIR, A. *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältniss von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung*. Wien: Springer-Verlag, 2008.
- MADLEŇÁK, A. – HULAJOVÁ, I. Application problems in performing a function of an employee representative. In: *Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward=Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 72-81.
- MADLEŇÁK, A. – ŠTEFANČÍKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 92-107.
- MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, T. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2015.
- MULLER, G. *Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes*. DRdA 1953, H 7, 1.
- OLŠOVSKÁ, A. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009.
- OLŠOVSKÁ, A. *Jednostranné právne úkony v pracovnom práve*. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 2010.
- OLŠOVSKÁ, A. *Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov*. In: *Debaty mladých právnikov 2007*, Olomouc: Univerzita Palackého, 2007.
- OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I. *Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike*. In: *Zborník z príspevkov medzinárodnej konferencie „Dni verejného práva“*. Brno: Masarykova Univerzita, Právnická fakulta, 2007.

- PALČÁKOVÁ ZIMMERMANN, J. *Modely kolektívnych akcií*. In: Sociálne a politické analýzy, č. 4/2010.
- PANNEKOEK, A. *Die Gewerkschaften und die Arbeitsklasse*, In: Trend (Gruppe internationale SozialistInnen) onlinezeitungen, č. 7-8/2006, dostupné na internete: <http://www.trend.infopartisan.net/trd7806/t367806.html>.
- PAVLÍČEK, V. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky Komentář 2. Díl Práva a svobody*. Praha: Linde, 1995.
- PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. *Teória práva*. Bratislava: C.H. Beck 2013.
- RITSCHER, W. *Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur Reichsgewerbeordnung*; Stuttgart: Keip Verlag (1917) Nachdruck 1992.
- SALAČ, J. *Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu*. Praha: C.H. Beck, 2004.
- STRÁNSKÝ, J. - SAMEK, V. - HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: SONDY, 2014.
- SVÁK, J. *Ochrana ľudských práv. Z pohľadu judikatury a doktríny štrasburských orgánov ochrany práva*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2006.
- SVÁK, J. - CIBULKA, L. *Ústavné právo Slovenskej republiky. Osobitná časť. 4. vydanie*. Bratislava: EUROKÓDEX, 2009.
- SVOBODA, J. a kol. *Občiansky zákonník Komentár a súvisiace predpisy, V. vydanie*. Bratislava: Eurounion, 2005.
- ŠTEFKO, M. *Prameny pracovného práva*. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4.vydání. Praha: C.H.Beck, 2010.
- ŠUBRT, B. *Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava : Práca, 1991.
- 121s.
- ŠUBRT, B. 1995. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. Karviná : Nakladatelství Paris, 1995.
- ŠVEC, M. - BULLA, M. - HORECKÝ, J. 2014. Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní? In *Justičná revue*, Právnický inštitút Ministerstva spravodlivosti, 2014, roč. 66,
- 8-9, s. 106-126.
- ŠVEC, M. a kol. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
- THURZOVÁ, M. *Zákonník práce. Komentár s judikaturou*. Bratislava: Heuréka, 2007.
- TICHÝ, L. a kol. *Evropské právo*. Praha: C.H.Beck, 2006.
- TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: vydavateľstvo Eduard Szattler PressPrint, 2004.
- TOMAN, J. *Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik*. In: *PMPP – Personál-*

ny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013.

- TOMAN, J. - ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016.
- TOMAN, J. - ŠVEC, M. - SCHUSZTEKOVÁ, S. *Konto pracovného času*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 21 a nasl., ISBN 978-808168-630-6.
- TOMEŠ, I. - TKÁČ, V. *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy*. Praha: Prospektum, 1993.
- TULÍK, M. - HLADKÁ, N.: *Priame akcie na pracoviskách. Základné druhy a konkrétne prípady*. Bratislava : NBZ, 2009, dostupné na internete: http://www.priama-akcia.sk/data/File/NBZ/P_A.pdf.
- ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991.
- VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004.
- VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUROKÓDEX, 2011.
- VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava: Epos, 2001.
- VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. Bratislava: Odborárske spektrum, 1993.
- VLADÁROVÁ, M. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. In: PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 5/1996.
- WAGNER, CH. *Der Arbeitskampf als Gegenstand des Rechts der Europäischen Union*. Baden – Baden: Nomos Verlagsgesellschaft.
- WARNECK, W. Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled. Zpráva 103. Brusel: ETUI – REHS, 2008.
- WARNECK, W. *Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview*, Brussels: ETIU-REHS, 2007.
- ZACHAR, D. *Tripartita, kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv*. Projekt v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu Centrum vzdelávania MPSVR, október 2011.
- ŽUĽOVÁ, J. - BARINKOVÁ, M. Elektornizácia pracoviska s akcentom na ochranu práva zamestnanca a zamestnávateľa. In: Právo, obchod, ekonomika VI. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016. s. 35-47.
- ŽUĽOVÁ, J. Používanie sociálnych sietí pri výbere zamestnancov (z pracovnoprávneho hľadiska). In: Justičná revue : časopis pre právnu teóriu a prax, Roč. 68, č. 6-7/2016, s. 729-736.
- ŽUĽOVÁ, J. Labour-law related implications of acquisition of human resources trough social networks in the era of Industry 4.0. In: Social Partnership in 21st Century: the Ways Forward=Sociálne partnerstvo v 21. storočí: cesta vpred. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2016. s. 39-47.

- ŽULOVÁ, J. a kol. Rekonceptualizácia predmetu regulácie pracovného práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 262 s.
- ŽULOVÁ, J., BARINKOVÁ, M., DOLOBÁČ, M. Pracovné právo v poznámkach s príkladmi Bratislava: Wolters Kluwer, 2015, 338 s.

VZORY

Vzor č. 1:

Žiadosť o uloženie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Odborový zväz (*názov odborového zväzu*),
..... (*adresa*), PSČ, (*mesto*)³²⁷

Ministerstvo práce,
sociálnych vecí a rodiny SR
Odbor pracovných vzťahov
Špitálska 4 - 8
816 43 Bratislava

Vec:

**Žiadosť o uloženie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v zmysle § 9 zákona č. 2/1991
Zb. o kolektívnom vyjednávaní**

V zmysle ustanovenia § 9 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame o uloženie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky, ktorá bola uzatvorená medzi Odborovým zväzom (*názov odborového zväzu*) a Zväzom (*názov zamestnávateľského zväzu*) s účinnosťou, podpísanej dňa V prílohe prikladáme dve originálne vyhotovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

S pozdravom

..... (*meno predsedu odborového zväzu*)
predseda Odborového zväzu

Príloha:

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená medzi Odborovým zväzom (*názov odborového zväzu*) a Zväzom (*názov zamestnávateľského zväzu*) – 2x

327 Obdobný text sa použije v prípade žiadosti zamestnávateľa o uloženie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. Použitá textácia zodpovedá praktickému stavu, kedy sa zmluvné strany pravidelne dohodnú, že túto povinnosť namiesto zamestnávateľského zväzu splní príslušný odborový zväz, ktorý má záujem na uložení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Vzor č.2:

Žiadosť o určenie sprostredkovateľa sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Výbor Základnej organizácie (názov základnej organizácie),
..... (adresa), PSČ, (mesto)³²⁸

Ministerstvo práce,
sociálnych vecí a rodiny SR
Odbor pracovných vzťahov
Špitálska 4 - 8
816 43 Bratislava

Vec: Žiadosť o určenie sprostredkovateľa

V zmysle § 11 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás týmto žiadame o určenie sprostredkovateľa v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na kalendárne roky medzi ZO (názov základnej odborovej organizácie) a (názov zamestnávateľa). Návrh znenia kolektívnej zmluvy bol predložený (názov zamestnávateľa) zo strany ZO (názov základnej odborovej organizácie) dňa s následnou odpoveďou (názov zamestnávateľa) v stanovenej zákonnej 30-dňovej lehote. V priebehu doterajšieho kolektívneho vyjednávania nebola dosiahnutá zhoda na texte kolektívnej zmluvy a súčasný stav kolektívneho vyjednávania hodnotíme ako kolektívny spor.

Predmetom kolektívneho sporu v zmysle § 10 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov je znenie kolektívnej zmluvy v nasledujúcich častiach:

1. časť, článok, bod
 2. časť, článok, bod
 3. časť, článok, bod
-

Argumenty zmluvných strán a ich súčasný návrh na úpravu sporných bodov sú obsiahnuté v priložených zápisoch z jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania č., pričom nebol zaznamenaný očakávaný výraznejší pokrok.

³²⁸ Obdobný text sa použije v prípade žiadosti zamestnávateľa o určenie sprostredkovateľa o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (zvolený subjekt v žiadosti zodpovedá praktickému stavu, keď spravidla o určenie sprostredkovateľa žiada odborová organizácia).

Vzhľadom k vyššie uvedenému považujeme súčasný stav kolektívneho vyjednávania za kolektívny spor, ktorý je zmluvnými stranami neriešený. Žiadame preto Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určenie sprostredkovateľa.

S úctou

.....
predseda Výboru Základnej organizácie

Prílohy:

1. Sprievodný list ZO (*názov základnej odborovej organizácie*) doručený (*názov zamestnávateľa*) s návrhom kolektívnej zmluvy s vyznačeným dátumom jej prijatia
2. Návrh kolektívnej zmluvy ZO (*názov základnej odborovej organizácie*) doručený (*názov zamestnávateľa*) dňa
3. List – vyjadrenie (*názov zamestnávateľa*) k návrhu kolektívnej zmluvy
4. Zápisnice z (*čísllovak*) kola kolektívneho vyjednávania

Vzor č.3:

**Zápisnica o prijatí žiadosti na riešenie sporu o uzatvorenie
kolektívnej zmluvy pred sprostredkovateľom**

**Zápisnica
o prijatí žiadosti na riešenie sporu pred sprostredkovateľom
pri uzatváraní kolektívnej zmluvy na rok**

medzi zamestnávateľom (názov zamestnávateľa) a
Základnou odborovou organizáciou (názov základnej odborovej organizácie)

Zápisnica bola spísaná (meno sprostredkovateľa), sprostredkovateľom kolektívnych sporov podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a § 4 a 6 Vyhlášky č. 49/1991 Zb. o ukladaní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, sprostredkovateľoch a rozhodcoch a o ďalšej úprave konania so zmluvnými stranami. Predmetom zápisnice je prijatie žiadosti na riešenie sporu pred sprostredkovateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok medzi:

Zamestnávateľom: (názov spoločnosti, vrátane sídla spoločnosti), zastúpeným p. (meno), generálnym riaditeľom
a

Základnou odborovou organizáciou (názov základnej odborovej organizácie), zastúpenou p. (meno), predsedom

Sprostredkovateľ je evidovaný v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov na roky 2016 – 2018 vedenom Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Sprostredkovateľ bol určený Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, a to listom zo dňa, ktorý mu bol doručený dňa

Sprostredkovateľ konštatuje, že žiadosť na riešenie sporu prijíma dňom³²⁹

Predmet sporu bol písomne vyšpecifikovaný v žiadosti o určenie sprostredkovateľa, ktorý zaslala Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR odborová organizácia.

Obe zmluvné strany deklarovali záujem a ochotu dohodnúť sa na znení kolektívnej zmluvy čím skôr a uznali, že súčasná situácia neprispieva ku stabilite sociálneho zmieru.

.....
Generálny riaditeľ

.....
predseda ZO

.....
sprostredkovateľ

V, dňa

329 Spravidla ide o deň, ktorý určí sprostredkovateľ a nasleduje až po určitom časovom období oboznámenia sa s podkladmi kolektívneho sporu, t. j. nezodpovedá dňu prijatia listu zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o určení za sprostredkovateľa kolektívneho sporu.

Vzor č. 4:

Návrh sprostredkovateľa na riešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy – neúspešné konanie

**Návrh na riešenie kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
na rok medzi ZO (názov základnej odborovej organizácie)
a (názov zamestnávateľa)**

Dňa sa uskutočnilo kolektívne vyjednávanie za účasti sprostredkovateľa. V rámci kolektívneho vyjednávania pred sprostredkovateľom boli vyšpecifikované body návrhu kolektívnej zmluvy, ktoré strany považovali za sporné. V rámci konania pred sprostredkovateľom dňa boli uzatvorené všetky sporné body návrhu kolektívnej zmluvy, pričom **sporný zostal nasledovný bod:**

Bod xxxxx – Dĺžka pracovného času

Aj napriek tomu, že prišlo medzi stranami ku zhode na skrátení týždenného pracovného času, ako aj na dĺžke jeho skrátenia, nedošlo ku zhode na spôsobe úprave tarifnej mzdy v nadväznosti na jeho skrátenie. V konečnom dôsledku teda nedošlo ani k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy na rok, a teda možno **konanie pred sprostredkovateľom považovať za neúspešné.**

Návrh sprostredkovateľa:

Skrátenie týždenného pracovného času na 20 hodín so zachovaním súčasnej výšky tarifnej mzdy bez dohodnutého zvýšenia tarifnej mzdy pre rok Zamestnávateľ zamestnancom vyplátí jednorazovú platbu vo výške, EUR so splatnosťou v mesiaci kalendárneho roka

Odôvodnenie:

Skrátenie pracovného času zo súčasných 37,5 hodiny týždenne na 20 hodín týždenne predstavuje zníženie pracovného času o %. Zamestnávateľ chcel reflektovať na toto skrátenie aj znížením tarifnej mzdy o %. Na vyváženie (kompenzáciu) zníženia tarifnej mzdy ponúkol poskytnutie platieb a príplatkov v niekoľkých fázach, čím by v konečnom dôsledku zabezpečil zachovanie súčasnej úrovne výšky mzdy. Zachovaním súčasnej výšky tarifnej mzdy bez jej dohodnutého navýšenia, aj napriek skráteniu pracovného času, by bol zabezpečený rast tarifnej mzdy o % s účinnosťou od, a teda by nebolo potrebné riešiť dorovnávanie (kompenzovanie) zníženia výšky mzdy rôznymi typmi príplatkov a platieb.

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancom jednorazovú platbu vo výške,-
EUR, táto sice nebude premietnutá do tarifných miezd, ale pri rozpočítaní na jednotlivé
mesiace predstavuje rast priemernej mzdy o %.

V, dňa

.....

(meno sprostredkovateľa)

spostredkovateľ

Vzor č. 5:

**Zápis o návrhu riešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
pred sprostredkovateľom – úspešné konanie**

**Zápis o návrhu na riešenie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy
na rok medzi ZO (názov základnej odborovej organizácie)
a zamestnávateľom (názov zamestnávateľa)**

Dňa sa uskutočnilo kolektívne vyjednávanie pred sprostredkovateľom.

Sporné body návrhu kolektívnej zmluvy na rok boli vyšpecifikované odborovou organizáciou v žiadosti o určenie sprostredkovateľa zo dňa adresovanej Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

1. Výsledok riešenia sporu: Zmluvné strany sa dohodli na uzavretí kolektívnej zmluvy na rok s účinnosťou od
2. Zmluvné strany sporu sa dohodli na riešení sporného bodu tak, že v kolektívnej zmluve na rok bude bod ustanovenie časti, čl., bodu znieť nasledovne: **„Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške najmenej 35 % jeho priemerného zárobku. Zamestnancovi, ktorý vykonáva rizikové práce, patrí za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie najmenej 55 % jeho priemerného zárobku. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna: v tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí. V ostatnom platí ustanovenie § 121 ZP.“**

Zmluvné strany sa dohodli na podpise kolektívnej zmluvy dňa

Na základe uvedených skutočností možno konštatovať, že žiadny z bodov návrhu kolektívnej zmluvy na rok predloženej odborovou organizáciou neostal sporný.

ZÁVER:

Uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok medzi ZO (ná-
zov základnej odborovej organizácie) a zamestnávateľom (názov
zamestnávateľa) je možné na základe dosiahnutej dohody na vyriešení sporných bo-
dov v konaní pred sprostredkovateľom, a tak možno **konanie pred sprostredkovateľom**
považovať za úspešné.

V, dňa
.....
(meno sprostredkovateľa)
sprostredkovateľ

Prevzal za ZO:

Podpis:

Dátum:

Prevzal za zamestnávateľa:

Podpis:

Dátum:

Vzor č. 6:

Rozhodnutie rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy

Rozhodnutie rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok medzi ZO (názov základnej odborovej organizácie) a (názov zamestnávateľa)

Na základe rozhodnutia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR som bol v zmysle § 13 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov určený za rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Materiály k sporu a menovací dekrét mi boli doručené dňa Týmto dňom sa považuje konanie pred rozhodcom za začaté.

Stranami sporu sú:

- ZO (názov základnej odborovej organizácie) zastúpená, predseda, na strane jednej a
- (názov zamestnávateľa) zastúpený, generálny riaditeľ, na strane druhej.

Za sporný je považovaný nasledujúci bod:

1. článok 1 – pracovný čas zamestnancov

Na základe § 13 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov som, v zákonnej 15-dňovej lehote, ako rozhodca o znení sporného bodu medzi vyššie uvedenými stranami

rozhodol takto

Článok 1 – pracovný čas zamestnancov

Uvedený článok bude mať nasledovné znenie:

„Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a 1/4 hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke, je 35 hodín týždenne.

U zamestnanca, ktorý spĺňa kritériá zaradenia do skupiny zamestnancov pracujúcich so zdrojmi ionizujúceho žiarenia podľa kategórie A, podľa osobitného právneho predpisu je 33 a 1/2 hodiny týždenne (nariadenie vlády SR č. 345/2006

Z. z. o základných bezpečnostných požiadavkách na ochranu zdravia pracovníkov a obyvateľov pred ionizujúcim žiarením).“

Odôvodnenie:

Ust. § 85 ods. 5 a ods. 6 Zákonníka práce stanovuje maximálnu dĺžku pracovného času u zamestnancov pracujúcich v rôznych typoch prevádzok. Práve prostredníctvom kolektívnej zmluvy sa vytvára priestor na priaznivejšie dojednanie dĺžky pracovného času.

Keďže výkon práce zamestnancov v predmetnej oblasti výkonu podnikateľskej činnosti zamestnávateľa je nielen fyzicky, ale najmä psychicky náročný, považujem za primerané túto skutočnosť zohľadniť aj pri dĺžke pracovného času zamestnancov. U zamestnancov, ktorí spĺňajú kritériá zaradenia do skupiny zamestnancov pracujúcich so zdrojmi ionizujúceho žiarenia podľa kategórie A, podľa osobitného právneho predpisu, som ponechal dĺžku pracovného času upravenú v § 85 ods. 6 Zákonníka práce.

Poučenie:

V zmysle § 13 ods. 6 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov dorúčením tohto rozhodnutia zmluvným stranám je kolektívna zmluva medzi ZO (názov základnej odborovej organizácie) a (názov zamestnávateľa) uzatvorená.

V, dňa

.....
(meno rozhodcu)
rozhodca

Vzor č. 7:

Dohoda o odmene sprostredkovateľa

Dohoda o odmene sprostredkovateľa

uzatvorená medzi:

1. strana sporu: ZO (názov základnej odborovej organizácie)
sídlo ZO:
zastúpená:, predsedom ZO

2. strana sporu: (názov zamestnávateľa)
sídlo zamestnávateľa
IČO:
zastúpený:, generálnym riaditeľom

a

Sprostredkovateľ: (meno sprostredkovateľa)
trvalé bydlisko:
r. č.:
Bankové spojenie:
IBAN:

sa dohodli na nasledovnom:

Čl. 1

V nadväznosti na zápisnicu zo dňa o prijatí žiadosti na riešenie sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy na rok medzi ZO (názov základnej odbornej organizácie), a zamestnávateľom (názov zamestnávateľa) sa strany sporu dohodli, že vyplatia sprostredkovateľovi odmenu vo výške EUR (slovom: EUR), ktorá nezahŕňa cestovné náhrady. Cestovné náhrady budú zúčtované samostatne.

Podľa ustanovenia § 12 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní uhradí každá **zmluvná strana jednu polovicu dohodnutej odmeny, t. j. € (..... EUR).**

Čl. 2

Strany sporu sa tiež dohodli, že odmenu sprostredkovateľa uhradia prevodom na bankový účet sprostredkovateľa uvedený v záhlaví tejto dohody, a to do 3 dní od doručenia konečného znenia Zápisnice o riešení sporu. Všetky daňové povinnosti v zmysle osobitných právnych predpisov preberá príjemca odmeny.

Čl. 3

Táto dohoda sa vyhotovuje v 3 exemplároch, pričom každá zo zmluvných strán obdrží jeden výtlačok.

Strany zároveň vyhlasujú, že si dohodu riadne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej obsahom ju podpísali.

V, dňa

.....
(meno predsedu ZO)

.....
(meno generálneho riaditeľa)

.....
(meno sprostredkovateľa)

Vzor č. 8:

Dohoda o cestovných náhradách sprostredkovateľa

Dohoda o cestovných náhradách sprostredkovateľa

uzatvorená medzi:

1. strana sporu: ZO (názov základnej odborovej organizácie)
sídlo ZO:
zastúpená, predsedom ZO

2. strana sporu: (názov zamestnávateľa)
sídlo zamestnávateľa:
IČO:
zastúpený, generálnym riaditeľom

a

Sprostredkovateľ: (meno sprostredkovateľa)
trvalé bydlisko:
r. č.:
Bankové spojenie:
IBAN:

sa dohodli na nasledovnom:

Čl. 1

Strany sporu sa navzájom dohodli, že sprostredkovateľ má v plnej výške nárok na náhradu cestovných nákladov vypočítaných v zmysle ustanovení opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR č. 632/2008 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách.

Strany sa tiež dohodli, že každá zo strán sporu sa podieľa na náhrade cestovných nákladov polovicou. Sprostredkovateľ obom stranám sporu predloží na typizovanom tlačive vyúčtovanie cestovných nákladov a kópiu technického preukazu motorového vozidla.

Čl. 2

Výška cestovných nákladov bude zúčtovaná po skončení sporu. Strany sa dohodli, že polovicu zúčtovanej sumy uhradí každá strana sporu strana sporu prevodom na bankový účet sprostredkovateľa, a to do 3 dní od predloženia vyúčtovania cestovných nákladov.

Čl. 3

Táto dohoda sa vyhotovuje v 3 exemplároch, pričom každá zo zmluvných strán obdrží jeden výtlačok.

Strany zároveň vyhlasujú, že si dohodu riadne prečítali, jej obsahu porozumeli a na znak súhlasu s jej obsahom ju podpísali.

V, dňa

.....
(meno predsedu ZO)

.....
(meno generálneho riaditeľa)

.....
(meno sprostredkovateľa)

Vzor č. 9:

Hlasovanie o štrajku v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy

Zamestnanci (názov spoločnosti), (adresa), PSČ, (mesto)

Hlasovanie o štrajku v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy

Výbor základnej organizácie (názov základnej organizácie), v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, § 17 ods. 1, organizuje hlasovanie o štrajku v spore o uzavretie podnikovej kolektívnej zmluvy na roky – medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

V súlade s Vyhlásením zo zhromaždenia zamestnancov zo dňa podporujem aktivity odborovej organizácie k splneniu požiadaviek odborovej organizácie a zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

Svojím podpisom vyjadrujem súhlas s vyhlásením štrajku.

Por. č.	Meno	Priezvisko	Bydlisko (obec, ulica, číslo domu)	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
.....				

Táto hlasovacia listina slúži výlučne pre vnútornú potrebu odborovej organizácie. Výbor Základnej organizácie zaručuje jej zabezpečenie voči zneužitiu voči osobám, ktoré sú na nej uvedené.

Výbor základnej organizácie rozhodne o vyhlásení štrajku na základe výsledkov hlasovania.

.....
predseda Výboru základnej organizácie

Vzor č. 10:

Oznámenie o vyhlásení a začatí štrajku

Výbor základnej organizácie (názov základnej organizácie), (adresa),
PSČ, (mesto)

.....

.....

.....

(názov spoločnosti)

Oznámenie o vyhlásení a začatí štrajku

V súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní Vám oznamujeme, že Výbor základnej organizácie na svojom zasadnutí dňa na základe výsledkov všetkých predchádzajúcich kôl kolektívneho vyjednávania, neúspešného rokovania pred sprostredkovateľom a hlasovania zamestnancov o štrajku rozhodol o vyhlásení štrajku na podporu požiadavky rastu priemernej mzdy v roku o % (napr.).

Prvé kolo štrajku začne dňa Štrajk sa uskutoční v rozsahu (hodín, pracovných zmien) v čase **od** **do** Ak bude ďalšie kolo rokovania o raste priemernej mzdy neúspešné, štrajk bude pokračovať dňa **v rozsahu** Ak ani toto zastavenie práce nepovedie k dohode, Výbor základnej organizácie oznámi zamestnávateľovi termín začiatku časovo neobmedzeného štrajku.

Výbor základnej organizácie žiada zamestnávateľa, aby v termíne dva pracovné dni pred začiatkom štrajku oznámil Výboru základnej organizácie, rozsah nevyhnutných činností a služieb, ktorých prerušením alebo zastavením by mohlo dôjsť k ohrozeniu života a zdravia zamestnancov, alebo iných osôb, alebo ku škode na strojoch, zariadeniach a prístrojoch, ktorých povaha a účel neumožňuje, aby ich prevádzka bola prerušená alebo zastavená počas štrajku, aby Výbor základnej organizácie mohol poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní.

Počas štrajku sú štrajkujúcich oprávnení zastupovať:

—

—

—

V, dňa

.....
predseda Výboru základnej organizácie

Vzor č. 11:

Oznámenie o ukončení štrajku

Výbor základnej organizácie (názov základnej organizácie), (adresa),
PSC, (mesto)

.....

.....

.....

(názov spoločnosti)

Oznámenie o skončení štrajku

V súlade s príslušnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní Vám oznamujeme, že Výbor základnej organizácie na svojom zasadnutí dňa na základe výsledkov rokovaní medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom počas štrajku vyhláseného na deň a vyriešenia sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a podpísania dohody zmluvných strán v sporných bodoch, rozhodol o skončení štrajku v čase o Zamestnanci nastúpia riadne do práce počínajúc pracovnou zmenou, dňa

V, dňa

.....
predseda Výboru základnej organizácie

KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO s praktickými príkladmi

Autorský kolektív:	doc. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD., JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD., JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M., Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.
Recenzenti:	doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD., JUDr. Jana Žuľová, PhD., JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.
Vydavateľ:	Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; Bratislava 2017
Návrh obálky:	Mgr. Jakub Filo
Rok a miesto vydania:	Bratislava, 2017
Rozsah publikácie:	24 AH

Vychádza v náklade 300 ks (tlačený - viazaný/tvrdá väzba) a vo verzii e - dokument online - PDF (dostupné na www.fes.sk alebo www.laborlaw.sk)

Vedecká monografia vznikla ako výstup spoločného 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 autorského kolektívu, nemožno ich stotožňovať s postojmi Friedrich Ebert Stiftung, e.V. alebo Labour Law Association/Asociácia pracovného práva.

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

ISBN 978-80-89149-54-4 (tlačený - viazaný/tvrdá väzba)

ISBN 978-80-89149-55-1 (e - dokument online - PDF)

