

KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO

KOLEKTÍVNE
PRACOVNÉ PRÁVO

Predkladaná vedecká monografia je systémove rozdelená do dvoch základných častí, pričom prvá akcentuje primárne národný rozmer kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, druhá je zameraná na európske a medzinárodné súvislosti spracovanej problematiky. Štruktúra publikácie zodpovedá postupnej snahe o objasnenie významu a existencie kolektívneho pracovného práva, po predstavenie jednotlivých subjektov až k popisu procesu kolektívneho vyjednávania s možnosťou realizácie kolektívnych akcií.

Andrea Oľšovská

Jozef Toman

Marek Švec

Simona Schuszteková

Martin Bulla



 LABOUR LAW ASSOCIATION
ASOCIÁCIA PRACOVNÉHO PRÁVA

 FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

Andrea Olšovská - Jozef Toman - Marek Švec

Simona Schuszteková - Martin Bulla

KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO

Bratislava 2014

Autorský kolektív

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

JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.

JUDr. Marek Švec, PhD.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.

Recenzenti

prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

doc. Ing. Mgr. Ladislav Mura, PhD.

doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Vedecká monografia vznikla ako výstup spoločného medzinárodného projektu Labour Law Association/Asociácia pracovného práva a Nadácie Friedricha Eberta, zastúpenie v Slovenskej republike.

Vydavateľ: Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, Bratislava, 2014

Návrh obálky: Jakub Filo

Rok a miesto vydania: 2014, Bratislava

Rozsah publikácie: 21 AH

ISBN 978-80-89149-37-7 (brožované)

ISBN 978-80-89149-38-4 (online)

Pripravovať vedeckú publikáciu predstavuje sám o sebe náročný proces. Pripravovať vedeckú publikáciu na tému, ku ktorej môžete využiť nanajvýš svoje vlastné profesionálne skúsenosti alebo poznatky z praxe v snahe o interpretáciu pozitívnej právnej úpravy, je ešte o niečo zložitejšie. Veľkou inšpiráciou sa pre nás stali aj naši kolegovia, ktorých cenné rady nám v mnohých okamihoch pomohli pochopiť úmysel zákonodarcu strácajúci sa v nesprávnej aplikačnej praxi. Ďakujeme pánovi profesorovi Vojtechovi Tkáčovi i pani doktorke Zdenke Dvoranovej za odbornú pomoc a podporu. Osobitné poďakovanie patrí pani Zuzane Strapatej z Nadácie Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, ktorá tomuto projektu od začiatku verila a s veľkým nasadením podporuje naše spoločné snahy o zlepšenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.

Obsah

Predhovor.....	7
Úvod.....	9
Zoznam skratiek.....	11
KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	
I. Základné teoretické východiská kolektívneho pracovného práva.....	13
1.1 Význam a pojem kolektívneho pracovného práva.....	13
1.2 Obsah a systém kolektívneho pracovného práva	18
1.3 Pramene kolektívneho pracovného práva	21
1.3.1 Vypovedateľnosť a odstúpenie od dohôd sociálnych partnerov.....	40
1.4. Kolektívne právo vs. individuálne právo	44
II. Subjekty kolektívneho pracovného práva	47
2.1. Sloboda združovania a koaličná sloboda	47
2.2. Odborové organizácie a odborové zväzy.....	54
2.2.1 Vznik a právna subjektivita odborových organizácií	54
2.2.2 Výkon odborovej funkcie, členstvo v odboroch, odborový orgán	58
2.2.3 Kompetencie odborovej organizácie	73
2.3 Zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník.....	87
2.3.1 Zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník	88
2.3.2 Vznik zamestnaneckej rady a voľba členov zamestnaneckej rady.....	90
2.3.3 Volebné (funkčné) obdobie zamestnaneckej rady, ustanovenie zamestnaneckej rady a fungovanie zamestnaneckej rady.....	106
2.3.4 Kompetencie zamestnaneckej rady (zamestnaneckého dôverníka) a vzťah k iným zástupcom zamestnancov.....	107
2.3.5 Zánik zamestnaneckej rady a skončenie funkcie zamestnaneckého dôverníka	109
2.3.6 Uvoľňovanie členov zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka.....	112
2.4 Európske zamestnanecké rady.....	117
2.4.1 Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie	117
2.4.2 Európska zamestnanecká rada - zriadenie	129
2.4.3 Praktický rozmer nominovania členov do Európskej zamestnaneckej rady	143

2.5 Zastupovanie zamestnancov v obchodných spoločnostiach.....	146
2.5.1 Voľba zástupcov zamestnancov do dozornej rady.....	146
2.6 Zastupovanie zamestnancov v európskych obchodných spoločnostiach.....	149
2.6.1 Európska spoločnosť - účasť zástupcov zamestnancov na riadení	149
2.6.2 Európske družstvo - účasť zástupcov zamestnancov na riadení	157
2.7 Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.....	167
III. Kolektívne vyjednávanie v praxi.....	173
3.1 Kolektívna zmluva a jej normatívnosť, obsah kolektívnych zmlúv	180
3.2 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv, existencia viacerých kolektívnych zmlúv.....	184
3.3 Podniková kolektívna zmluva – praktický rozmer.....	187
3.4 Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni.....	191
3.5 Rozširovanie (extenzia) kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa	197
IV. Kolektívne spory a spôsoby ich riešenia.....	205
4.1 Vymedzenie kolektívnych sporov a ich riešenie.....	205
4.2 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV	208
4.3 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV.....	219
4.3.1 Kto môže byť sprostredkovateľom a rozhodcom v zmysle ZoKV.....	220
4.3.2 Konanie pred sprostredkovateľom.....	226
4.3.3 Štrajk alebo rozhodca?.....	231
4.3.4 Konanie pred rozhodcom	232
4.4 Právo na štrajk	242
4.4.1 Právo na štrajk – teoretické východiská.....	242
4.4.2 Kritériá práva na štrajk	254
4.4.3 Druhy a formy štrajku.....	260
4.4.4 Realizácia štrajkového práva v praxi	269
4.4.5 Pracovnoprávne aspekty účasti zamestnanca na štrajku.....	283
MEDZINÁRODNÉ A EURÓPSKE PRACOVNÉ PRÁVO	
V. Kolektívne pracovné právo z pohľadu medzinárodného a európskeho práva	285
5.1 Medzinárodné kolektívne pracovné právo.....	286
5.1.1 Subjekty medzinárodného kolektívneho pracovného práva	286
5.1.2 Pramene medzinárodného kolektívneho pracovného práva	289
5.2 Európske kolektívne pracovné právo.....	296

5.2.1 Pojem európske právo a európske pracovné právo	296
5.2.2 Pracovné právo Rady Európy	297
5.2.3 Pracovné právo Európskej únie	298
5.2.4 Európsky sociálny dialóg	303
5.3 Nadnárodné kolektívne zmluvy (európske a medzinárodné rámcové dohody sociálnych partnerov v rámci podniku)	309
5.4 Konflikty medzi normami Medzinárodnej organizácie práce a Európskej únie	311
5.4.1 Prekrývanie kompetencií a spolupráca medzi MOP a EÚ	311
5.4.2 Regulácia v Zmluve o fungovaní EÚ	312
5.4.3 Relevantná judikatúra Súdneho dvora EÚ	314
5.4.4 Prípad Dohovoru MOP č. 94	316
5.5 Organizácie pracovníkov vs. zástupcovia pracovníkov	320
5.6 Právo na štrajk v európskom práve a práve Medzinárodnej organizácie práce	327
VI. Quo vadis, kolektívne pracovné právo 21. storočia?	347
Záver	355
O autoroch	356
Zoznam použitej literatúry	358
Resumé	365
Bibliografické odkazy	367
Prílohy	371

Predhovor

Veda a prax pracovného práva. Dve veličiny, ktoré by spolu mali bezprostredne súvisieť, nadväzovať na seba, či vzájomne sa ovplyvňovať a dopĺňať. Nezodpovedané otázky a praktické situácie, ktoré pozitívna právna úprava nepredpokladala a neobsahuje zákonné možnosti jej riešenia, dokážeme vyriešiť a správne interpretovať prostredníctvom návratu k teoretickým východiskám konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu. Naopak aplikačné nedostatky na trhu práce, ktoré pracovnoprávna teória ako ideový základ neskoršej formulácie normatívneho textu i zákonodarca nemohli predvídať, by mali byť základnými východiskami pri akýchkoľvek úvahách o novelizácii pracovnoprávnych predpisov.

Súčasná situácia bohužiaľ tejto premise skôr nenasvedčuje. Témy, ktorými sa zaoberá veda pracovného práva, nepredstavujú naliehavé právne problémy v praxi a niekedy sú umelo vytvárané pre ospravedlnenie vlastnej existencie a vedeckej činnosti. Pracovnoprávna prax rovnako často zabúda na teoretickú konštrukciu niektorých pracovnoprávnych inštitútov a riešenia právnych nejasností nachádza v laickej interpretácii s nesprávnymi právnymi závermi. Predmetný stav je výsledkom nesúladu záujmu vedy pracovného práva ako základného východiska pre tvorbu i aplikáciu pracovnoprávnych noriem a praxe na trhu práce.

Prekonanie dlhoročne budovaného odcudzenia slovenskej vedy pracovného práva od skutočných potrieb sociálnych partnerov, či samotných zamestnancov nie je jednoduché a vyžaduje si existenciu základného predpokladu spočívajúceho v snahe o spoluprácu medzi elitami akademickej obce, štátnych orgánov a subjektmi trhu práce.

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva vznikla ako odpoveď na načrtnutý negatívny trend a prostredníctvom svojich aktivít sa snaží o kultiváciu právnej praxe v oblasti pracovného práva založenej na odbornom teoretickom poznaní významu jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov s následným odpovedajúcim uplatňovaním teoretických poznatkov v právnej praxi.

S ohľadom na popísanú situáciu sa Labour Law Association/Asociácia pracovného práva spolu s Nadáciou Friedricha Eberta, zastúpenie v SR ako jej hlavným partnerom, v súlade so svojimi základnými sociálnodemokratickými princípmi, rozhodli pripraviť spoločný výskumný projekt, ktorý by sa zaoberal pálčivými problémami pracovného práva v SR z pohľadu vedy pracovného práva i jej praktickej aplikácie pracovnoprávnych vzťahov. Prvý výstup spoločného výskumného projektu tvorí predkladané monografické dielo o kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch autorského kolektívu. Téma práce s problematikou kolektívneho pracovného práva nebola zvolená náhodne, ale vychádza z niekoľkokdesaťročných opakovaných snáh o zodpovedanie mnohých otázok vynárajúcich sa v súvislosti s pôsobením sociálnych partnerov pri ochrane práv zamestnancov. Obsah ani charakter súčasnej pozitívnej právnej úpravy v oblasti kolek-

tívneho pracovného práva už nezodpovedajú zmeneným podmienkam na trhu práce a pretrvávajúce úvahy o novelizácii predmetných častí právneho poriadku pravidelne nerešpektujú základné princípy, na ktorých kolektívne pracovné právo vznikalo.

V tejto súvislosti môže byť nové dielo o kolektívnych pracovnoprávných vzťahov priam žiaduce aj s ohľadom na zloženie autorského kolektívu, ktorý nielen po odbornej stránke, ale aj pri zohľadnení profesionálneho pôsobenia jednotlivých členov v právnej praxi, vytvára predpoklad nachádzania všeobecne akceptovateľných právnych záverov pri nejasnej právnej úprave bez ich spochybnovania, či označenia za účelové a tendenčné.

Bratislava, september 2014

za autorský kolektív
doc. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD.
predsedníčka Labour Law Association/Asociácia pracovného práva

Úvod

Volba témy predkladaného monografického diela spĺňa dve základné podmienky, ktoré si vytýčil autorský kolektív pri príprave a neskoršej realizácii výskumného projektu – zvyšovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a aktuálnosť zvolenej témy. Pracovnoprávnu ochranu zamestnancov nemôžeme vnímať len ako úsilie o sprísňovanie právnej úpravy, ktorá vo väčšej miere ustanoví povinnosti zamestnávateľa, či zavedie nové obmedzenia výkonu jeho práv vo vzťahu napr. k rozvrhovaniu pracovného času, organizácii výrobného procesu alebo možnosti skončenia pracovného pomeru so zamestnancom. Súčasťou pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a ich zástupcov musí byť aj zvyšovanie ich právneho povedomia o svojich vlastných právach a povinnostiach, ktoré dokáže byť prioritne najvýznamnejšou prekážkou zneužitia práva zo strany zamestnávateľov. Len zamestnanec, ktorý pozná svoje práva, dokáže vystupovať voči zamestnávateľovi na ochranu svojich záujmov a predstavuje významnejší prostriedok vlastnej obrany záujmov ako akákoľvek najrigidnejšia pracovnoprávna úprava. Len zamestnanec, ktorý vie, čo smie a čo nie, dokáže byť slobodný v pracovnom procese a napĺňať základné teoretické východiská pracovnoprávnej teórie o vzájomnej rovnoprávnosti a partnerstve medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Sloboda výberu zmluvného partnera a dojednávania obsahu pracovnej či kolektívnej zmluvy sa môže prejaviť len v okamihu, keď obe zmluvné strany vedia, že takýmto oprávnením vôbec disponujú.

Oblasť kolektívneho pracovného práva pri pohľade na pozitívnu právnu úpravu je príkladom minimálneho množstva zákonných ustanovení s predpokladom ich jednoznačnej aplikácie a mnohé problematické okruhy a nejasnosti sú dotvárané samotnou praxou trhu práce, často v príkrom rozpore s účelom dotknutého pracovnoprávneho inštitútu. Podobne existuje minimálne množstvo odbornej literatúry o kolektívnom pracovnom práve. Tá často neposkytuje dostatočné východiská pre riešenie sporných situácií a skôr sa orientuje len na parafrázovanie existujúcej právnej úpravy bez zjavného vzťahu k skutočnej praxi a činnosti sociálnych partnerov v oblasti kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Nová publikácia by mala preto aj s ohľadom na zloženie autorského kolektívu vyplniť existujúcu medzeru vo vede pracovného práva, poskytnúť odpovede či právne východiská pri riešení sporných otázok vyskytujúcich sa v oblasti kolektívneho pracovného práva a súčasne poskytnúť niektoré informácie o činnosti sociálnych partnerov na trhu práce.

Ambíciou publikácie je rovnako snaha prispieť vlastnými poznatkami do prebiehajúcej diskusie o zásadných zmenách v samotnom nastavení kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch v právnom poriadku SR so zreteľom na meniaci sa charakter trhu práce, ale aj v nadväznosti na európske tendencie o unifikáciu právneho režimu pôsobenia sociálnych partnerov na trhu práce napr. s ohľadom na nadnárodné podnikové zmluvy, cezhraničné uskutočňovanie kolektívnych akcií alebo participáciu zamestnancov pri riadení európskych obchodných spoločností.

Vedecká monografia je systémovo rozdelená do dvoch základných častí, pričom prvá akcentuje primárne národný rozmer kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, druhá je zameraná na európske a medzinárodné súvislosti spracovanej problematiky. Štruktúra publikácie zodpovedá postupnej snahe o objasnenie významu a existencie kolektívneho pracovného práva, po predstavenie jednotlivých subjektov až k popisu procesu kolektívneho vyjednávania v nadväznosti na realizáciu kolektívnych akcií.

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
EZR – európska zamestnanecká rada
OVO – osobitný vyjednávací orgán
SCE – European Cooperative Society
MOP – Medzinárodná organizácia práce

**KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO
V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

II. 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, 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 prostredníctvom 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 určaniu 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 skutočná 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;

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 k ich ochrane. 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.

snahou zamestnávateľa o zvýšenie rozsahu pracovného času; znižovaním miezd zamestnancov a podnikových 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 zakladanie 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. Častým príkladom sú najmä zahraniční investori, ktorí si so sebou do SR prinášajú určitú kultúru pracovného prostredia, ktorá sa líši od európskych alebo priamo slovenských zvyklostí.

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 utváraní uspokojivého a spravodlivého pracovného prostredia. Súčasne štát predmetnou delegáciou kompetencií odstraňuje existujúce medzery v pozitívnej právnej úprave vychádzajúcich z generálneho charakteru právnych noriem, ktoré nedokážu odpovedajúco postihnúť všetky praktické situácie vyskytujúce sa u adresátov právnych noriem. Samosprávny princíp pri regulácii pracovnoprávnych 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 pracovnoprávnych vzťahoch zastupovať zamestnanca a snažiť sa determinovať rozhodovanie zamestnávateľa o pracovných podmienkach, predstavuje v zásade jedinú účinnú formu dosiahnutia minimálne praktickej rovnováhy medzi subjektmi pracovnoprávnych 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 zmiernia a právna istota rozhodovania sociálnych partnerov, ale súčasne sa rešpektuje aj princíp slovenského práv-

neho poriadku, ktorý uprednostňuje existenciu pozitívnej právnej úpravy so značným sklonom k jej rozširovaniu, než príklon k výkladu sporných situácií prostredníctvom použitia napr. základných zásad pracovného práva (Zákonníka práce) alebo účelu zákona (zákonného ustanovenia). Spoločenskú požiadavku na zachovanie sociálneho zmiernu (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 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 zmiernu 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 spravídla reprezentovaným odborovou organizáciou a zamestnávateľom (resp. ich vzťahmi)*.“⁴ 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 sub-*

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, Právnícké sešity č. 22, 1993, s. 3 – 30.

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

5 Z vecného hľadiska zahŕňa aj právo na koalíčnú slobodu, kolektívne zmluvy, právo pracovného boja a rôzne formy participácie zamestnancov na riadení činnosti zamestnávateľa. Pozri - BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint, 2009, s. 725 – 785.

jektmi 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.“

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

1. ide o pracovnoprávne vzťahy (právne relevantné úkony subjektov);
2. prítomnosť kolektívneho subjektu (subjektu zastupujúceho kolektív fyzických alebo právnických osôb) ako účastníka pracovnoprávnych vzťahov;
3. predmetom bude najmä úprava práv a povinností subjektov pracovnoprávnych vzťahov (zamestnanec, zamestnávateľ, zástupcovia zamestnancov a pod.);
4. realizácia kolektívnych pracovnoprávnych 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 popis spomínaného „*kolektívneho subjektu*“ a tzv. princípu výhodnejšej úpravy pracovných alebo mzdových podmienok zamestnancov a k ovplyvňovaniu rozhodnutí zamestnávateľa, ktoré majú dopad na zamestnancov ako hlavného cieľa realizácie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.

Vo vzťahu k vymedzeniu kolektívneho subjektu ako základného determinantu rozlišovania individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov musíme uviesť, že do súčasnosti nebola dostatočne zodpovedaná otázka výkladu pojmu **kolektívny**, t. j. nie je jasná anabáza jeho ustanovenia a samotného obsahu a v konkrétnych situáciách môžu vzniknúť pochybnosti o charaktere konkrétneho pracovného vzťahu. Pojem kolektívny sa v súvislosti s druhom pracovnoprávnych 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

6 MAIR, A. Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältniss von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4. Pozri aj 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.

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

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 bezpečnosti 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 (odb. zväz), zamestnanecká rada, zástupca zamestnancov pre BOZP a európska zamestnanecká rada⁸
2. kolektívny subjekt v podobe zástupcov zamestnávateľov – zamestnávateľský zväz, štát.

Špecifickú otázku predstavuje i samotná požiadavka na uplatnenie princípu výhodnosti pri realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, t. j. základná teoretická definícia i § 231 ods. 1 ZP deklarujú, že výhodnejšia úprava pracovných (mzdových) podmienok zamestnancov sa dosahuje prostredníctvom výsledkov kolektívneho vyjednávania (uzatvorenia kolektívnej zmluvy) alebo iných dohôd medzi sociálnymi partnermi. 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, na-

Verlag, 1. Auflage, 2006, s. 24 – 25.

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.

sleduje 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 Zákonník práce. V niektorých prípadoch je posúdenie výhodnosti zjednodušené, keďže sa napr. pri absolútnych hodnotách dá preukázať výhodnosť dojednaní v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (napr. kolektívna zmluva zvýši mzdové zvýhodnenie za výkon práce nadčas zo zákonných 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. Pokiaľ kolektívna zmluva obmedzí možnosť zamestnávateľa nariaďovať prácu nadčas, zamestnanec nemôže vykonávať prácu nadčas, aj keď by sám chcel a príde k poklesu priemerného zárobku zamestnanca. Upravuje kolektívna zmluva pracovné podmienky výhodnejšie? Odpoveď je pochopiteľne subjektívna a 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 tak musí výhodnosť posudzovať vždy na základe vôle a záujmu zamestnancov reprezentovaných vlastnými zástupcami. Požiadavka na výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok v zmysle ustanovení Zákonníka práce 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.

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, 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 materiálov a pod.⁹

9 Zákonom 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 bipartity je hľadanie spoločných koncepčných riešení v témach, ktoré sa bezprostredne dotýkajú pracovno-

Obsah kolektívneho pracovného práva tvorí najmä:

1. súbor práv a povinností, ktoré sú vymedzené predovšetkým pracovnoprávnymi predpismi (napr. prerokovanie skončenia pracovného pomeru);
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 dojednanja 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 výluku).

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 radiť napr. :

- dohody medzi sociálnymi partnermi dotýkajúce sa zamestnancov, ktoré nie sú právnymi úkonmi a nemajú právne následky (napr. organizácia rôznych spoločenských podujatí pre zamestnancov),
- 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 uvádzajú¹⁰, 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

právnej ochrany zamestnancov, podnikateľského prostredia, vzdelávacieho systému atď.

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

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 dojednané 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 právnoteoretického 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 pôsobenia 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 zmiereu.

Kolektívne pracovné právo sa vyznačuje na rozdiel 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 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 i 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 udeľovaní 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).¹¹ Do úvahy by preto následne prichádzalo i prehodnotenie charakteru samotného pracovného práva.

1.3. Pramene kolektívneho pracovného práva

Pojem prameň práva možno vnímať 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.¹² Vzhľadom na to, 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. Následne môžeme rozlišovať 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 zákonodarným 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.¹³

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 prá-

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

12 Por. VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 22 - 23.

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

13 Por. VARVAŘOVSKÝ, P. Základy práva. O právu, státě a moci. Praha: ASPI Publishing, 2004, s. 22 - 23. VEČEŘA, M. a kol. Teória práva. 4. vydanie. Žilina: EUKODÉX, 2011, s. 77 - 78.

va vo formálnom zmysle).¹⁴

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).¹⁵ V rámci kontinentálneho systému práva sú jednotlivými druhmi prameňov práva tieto pramene:¹⁶

- 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 patrí 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.¹⁷

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 prameňom práva. Ide o rôzne smernice, štatúty, organizačné a pracovné poriadky, typické v oblasti verejnej správy, v pracovnoprávných 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 sú viazaní štatútom vysokej školy a pod.).¹⁸

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 uzatvorí subjekt 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 zá-

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

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

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

17 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.

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

väznosť.¹⁹

Normatívne právne zmluvy sú teda 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.²⁰ 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“.²¹ Vzhľadom na rôznorodosť obsahu kolektívnej zmluvy, za prameň možno považovať len jej normatívnu časť. Kolektívna zmluva obsahuje normatívne pravidlá správania sa určených 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).²²

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 sa dlhšie časové obdobie vžilo do vedomia a správania ľudí a je všeobecne akceptované a reálne dodržiavané v danom spoločenstve“.²³

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 prejavom slobody ako prirodzeného základu právneho postavenia človeka v spoločnosti a často býva vyjadrená priamo v základných zákonoch.²⁴ 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):²⁵

- 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.

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

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

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

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

23 KROŠLÁK, D. - ŠMIHULA, D. Základy teórie štátu a práva. Lodz: KSIEZY MLYN Dom Wydawniczy Michal Kolinski 2013, s. 151 - 152.

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

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

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 vyrovnáť 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 pozitivismus považuje za právo len príkazy zákonodarcu.²⁶

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 kreať. 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.²⁷ Možno zaznamenať rozvoj nielen individuálneho, ale aj kolektívneho pracovného práva. V období rakúsko-uhorského dualizmu bola právna úprava na našom území charakteristická roztrieštenosťou, nesúrodosťou, 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.²⁸

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;

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

27 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 Slovákov v Poľsku - Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2013, s. 80 – 81.

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

- dobré mravy;
- medzinárodné zmluvy.²⁹

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 práva³⁰

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.

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 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: 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,³¹ 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,

29 BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2 2013, s. 59.

30 Medzinárodné a európske pramene kolektívneho pracovného práva sú predmetom výkladu v osobitnej kapitole.

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

sociálnych a kultúrnych práv, pričom môže zohľadniť ekonomické možnosti štátu v čase prijímania konkrétneho zákona. V zmysle tohto ustanovenia je podľa Ústavného súdu SR³² potrebné vykladať aj povinnosti, ktoré pre štát vyplývajú v oblasti týchto práv z medzinárodných záväzkov.³³ Keďže uvedené ústavné práva vyžadujú vykonanie prostredníctvom zákona, uvedeným je potvrdená platnosť čl. 13 ods. 2 Ústavy, podľa ktorého medzi 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 otázkou, 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 SR³⁴. 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.³⁵

Väčšina hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv sa tak v zmysle čl. 51 Ústavy napĺňa reálnym obsahom v ustanoveniach príslušných zákonov a ich ústavná ochrana je zaručená len v medziach týchto zákonov. Spôsob takéto zakotvenia ústavných sociálnych 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.³⁶ 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 namietajú 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.³⁷

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

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

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

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

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

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

Vo vzťahu ku kolektívnemu pracovnému právu je dôležité ustanovenie čl. 36 a 37 Ústavy SR. Ústava SR v čl. 36³⁸ (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)*.³⁹ 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.⁴⁰ Právo na koaličnú slobodu je vymedzené ako právo každého slobodne sa združovať na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na koaličnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov⁴¹ a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upraveného v čl. 29 Ústavy SR.⁴² Právo na koaličnú slobodu je garantované každému, jeho subjektom môže byť občan Slovenskej republiky, cudzinec, ako aj fy-

38 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.

39 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 zvyšovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.
- (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.

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

41 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.

42 KLÍMA, K. a kol. Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk, 2005, s. 807.

zická 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.⁴³

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 práva na štrajk a na strane zamestnávateľov práva na výluku.⁴⁴

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 spochybnovaniu práva na štrajk a jeho realizáciu.⁴⁵ 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.⁴⁶ Pri posudzovaní zákonnosti štrajku mimo rámca kolektívneho vyjednávania by bolo potrebné postupovať podľa ústavnej zásady „je dovolené všetko, čo nie je zakázané“.⁴⁷

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.

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 zá-

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

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

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

46 KLÍMA, K. a kol. Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství A. Čeněk, 2005, s. 811.

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

stupcov zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov ako aj ich status. Článok 10 Zákonníka práce zakotvuje právo na kolektívne vyjednávanie⁴⁸ (ako aj právo na štrajk a vyluku) a pôsobenie zástupcov zamestnancov a súčasne ukladá zamestnávateľovi povinnosť umožniť ich pôsobenie na svojich pracoviskách.⁴⁹ 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 pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom odborových organizácií. Zákonník práce vychádza z princípu duálneho zastúpenia zamestnancov. Za zástupcov zamestnancov sa v zmysle § 11a ZP považuje príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník.⁵⁰

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.

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 kolek-

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

49 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 vyluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch za podmienok ustanovených zákonom. Zamestnávateľ je povinný umožniť odborovému orgánu, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi pôsobiť na pracoviskách.

50 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 účely tohto zákona zástupcom zamestnancov osobitný orgán družstva volený členskou schôdzou.

tívnom vyjednávaní. Fundamentálnym nedostatkom, ktorý sa absolútne prejavil po zavedení systému uzatvárania KZVS formou kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE), je prehlbujúci 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 pracovnoprávných vzťahov, dostatočne si však neuvedomil ich primárny príklon k odlišným úrovňam 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 vyjednávania⁵¹. Slovenský ZoKV špecifické okolnosti v SR nezohľadnil,⁵² 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 Zákonník práce 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 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.

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

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

Vzhľadom na to, že pracovné podmienky, ktoré sú často predmetom kolektívneho vyjednávania, sú okrem Zákonníka práce 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:⁵³
- právnym úkonom;
- prameňom práva vo svojej normatívnej časti;
- nástrojom sociálneho zmiernu 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.⁵⁴ 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).⁵⁵ 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).

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

53 TOMEŠ, I. - TKÁČ, V. Kolektívni vyjednávania a kolektívni smluvy. Praha: Prospektum, 1993, s. 167 - 168.

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

55 Por. GALVAS, M. Kolektívni smluvy. In: GALVAS, M. a kol. Pracovní právo. 2. aktualizované a doplnené vydání. Brno: MU Brno a Doplněk Brno, 2004, s. 640.

v Uhorsku uzavretá v roku 1848, a to v oblasti polygrafického priemyslu. Zaujímavým v tejto súvislosti je skôr odmietavý postoj súdnej praxe ku kolektívnym zmlúvam. 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).⁵⁶

V 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 provozovaniu továrňických závodů, proti hromadnému propouštění zaměstnanců a o úpravě některých výpočtových 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).⁵⁷ K 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 oprávnené na jej uzavretie.⁵⁸ Hromadné pracovné zmluvy v zmysle nariade-

56 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolek Slovákov v Polsku - 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.). Budapešť: Akadémiai Kiadó, 1970, s. 353; BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo. 2. doplnené a přepracované vydání, Praha: C. H. Beck, 2004, s. 5 - 6.

57 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia. In: Právnohistorická realita sociálnej doktríny 20. storočia. Kraków: Spolek Slovákov v Polsku - 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 právnického základu. ... Naše ministerstvo sociálnej pečlivosti vypracovalo v tejto záležitosti už druhý návrh zákona, ktorý má kolektivné smluvy za právoplatné vyhlásiť“. HEXNER, E.: Pracovní smluva priemyslových zamestnancov na Slovensku. In: Právny obzor č. 5, 1922, s. 140.“

58 LACLAVÍKOVÁ, M. Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na na-

nia 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 uzatretou 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.⁵⁹

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.*“⁶⁰

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 nezakazuje 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 Zákonníku práce (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 vyjednávanie sú upravené najmä v zá-

šom 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 organisacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organisacemi (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“.

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. 93 - 94.

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. 98.

kone o kolektívnom vyjednávaní.⁶¹ 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.⁶² 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*“)⁶³ 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.⁶⁴ Nároky, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú ako tie nároky zamestnancov, ktoré zamestnancom vyplývajú z pracovného pomeru.⁶⁵

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.⁶⁶

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 všeobecný povahu obdobne ako normatívne právne akty a upravujú celú skupinu právnych vzťahov neurčitého počtu

61 GALVAS, M. Právni rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. Sociální dialog. Vyjednávaní v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk, 2008, s. 52. Rovnako aj BĚLINA, M. Kolektivní smlouvy a kolektivní vyjednávaní. In: BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydanie. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 483.

62 GALVAS, M. Právni rámec sociálního dialogu. In: HRABCOVÁ, D. a kol. Sociální dialog. Vyjednávaní v teorii a praxi. Brno: MU Brno a Doplněk, 2008, s. 52.

63 BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovní právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 543.

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

65 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, 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.

66 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, s. 264.

a rovnakého druhu.⁶⁷ Kolektívne zmluvy sa od normatívnych právnych aktov odlišujú spôsobom vzniku, obsahom a subjektmi. Sú založené na zmluvnom princípe a môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení Zákonníka práce, resp. Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov.⁶⁸

Z uvedeného teda vyplýva, že okrem osobitných náležitostí, ktoré pre uzatváranie kolektívnych zmlúv upravuje zákon o kolektívnom vyjednávaní a Zákonník práce, 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,⁶⁹ ale aj podľa náležitostí, ktoré pre platnosť právneho úkonu požaduje Zákonník práce a Občiansky zákonník. 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 však 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 - Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní, za subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka - 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

67 BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 65.

68 BARANCOVÁ, H. - SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint2, 2013, s. 65.

69 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.

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 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 Občianskeho zákonníka, 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.⁷⁰

III. vnútropodnikové predpisy

Pre pracovné právo je špecifické to, že prameňom práva sú aj **vnútropodnikové normatívne akty**, ktoré vydáva zamestnávateľ na základe splnomocnenia v Zákonníku práce a pracovnoprávných predpisov (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 Zákonníka práce, resp. Občianskeho zákonníka o neplatnosti právnych úkonov*“.⁷¹ V teórii sú označované aj ako lokálne pramene pracovného práva (keďže ich územná pôsobnosť je obmedzená).⁷²

Možno uviesť, že prameňom práva je vnútropodnikový normatívny akt, ktorý zkladá pracovné podmienky (úprava mzdových podmienok je možná v zmysle §43 Zákonníka práce len v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve), ďalšie práva zamestnancov, či doplnia, konkretizuje pracovnoprávne predpisy.⁷³ Zamestnancov zaväzujú

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

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

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

73 ŠTEFKO, M. Prameny pracovného práva. In: BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 4. vydání. Praha: C.H.Beck 2010, s. 61.

vnútropodnikové normatívne akty len vtedy, ak sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi a ak sú s nimi zamestnanci riadne oboznámení. Zákonník práce 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).

Zákonník práce upravuje v § 84 len jeden druh vnútropodnikového normatívneho aktu, a to pracovný poriadok. Zákonník práce požaduje, aby bol pracovný poriadok vydaný po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný. Pracovný poriadok bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia Zákonníka práce 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.

Okrem pracovného poriadku môže zamestnávateľ vydať aj iné vnútropodnikové normatívne akty (vnútorné predpisy) za podmienky, že sú v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, pre ich záväznosť sa vyžaduje, aby boli zamestnanci s nimi riadne oboznámení. Pre vnútorné predpisy zamestnávateľa sa používajú rôzne názvy, napr. smernica, stanov, 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.

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 nesúlads bolo možné riešiť ako spor o plnenie kolektívnej zmluvy.⁷⁴ 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

74 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.

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 príjstné 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.⁷⁵

S pojmom dobré mravy sa v rámci pracovného práva stretávame pri skúmaní platnosti právneho úkonu optikou § 39 OZ⁷⁶, pri výklade prejavu vôle, ktorý má zodpovedať dobrým mravom v zmysle § 15 ZP⁷⁷ (dobromyseľnosť pri výklade právneho úkonu vyplýva aj z § 35 OZ⁷⁸), ako aj pri zásade, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi (§ 3 ods.1 OZ⁷⁹ práce a článok 2 základných zásad Zákonníka práce⁸⁰ a § 13ods. 3 ZP⁸¹).

Dobré mravy dovoľujú súdu zmierňovať tvrdosť zákona a dávajú mu priestor pre uplatnenie pravidiel slušnosti.⁸² *Dobré mravy možno aplikovať len vtedy, ak to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje.*⁸³ 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

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

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

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

78 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.

79 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.

80 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.

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

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

právnym poriadkom.⁸⁴ Dobré mravy sa využívajú najmä ako interpretačné pravidlo.⁸⁵

Vymedzenie pojmu dobrých mravov možno nájsť v niektorých rozhodnutiach súdov.⁸⁶ 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.⁸⁷ *Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziludských vzťahoch* (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzuje ako podmienku mravné princípy spoločenského poriadku (celospoločenské normy).⁸⁸ 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.⁸⁹

Skutočnosť, že vymedzenie pojmu dobré mravy je obťažné, potvrdzujú súdne rozhodnutia, ktoré sa zaoberali aj otázkou ich stálosti.⁹⁰ 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.⁹¹ 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.⁹² Pri vymedzení obsahu dobrých mravov by sa mal do popredia dostať všeobecný a času nepodliehajúci zmysel pre spravodlivosť.⁹³

Dobré mravy možno považovať za meradlo hodnotenia konkrétnych situácií, či zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Z uvedeného vyplýva, že dobré mravy

84 SALAČ, J. Rozpor s dobrými mravy 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.

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

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

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

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

89 Por. *Uznesenie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, č. k. IV. ÚS 55/2011-19.*

90 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.

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

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

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

majú najmä interpretačnú funkciu a ich použitie je subsidiárne.⁹⁴ Posúdenie súladu alebo nesúladu s dobrými mravmi patrí výlučne súdom.

V. medzinárodné zmluvy

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; 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).

Medzinárodné zmluvy obsahujú pravidla správania sa, práva a povinnosti. Aby bolo možné tieto aplikovať vo vnútroštátnom práve a považovať ich aj za prameň práva, je potrebná ich transformácia 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 transformované do vnútroštátneho poriadku⁹⁵ (z pohľadu kolektívneho pracovného práva sú podstatné medzinárodné zmluvy uvedené v časti o medzinárodnom a európskom pracovnom práve).

1.3.1 Vypovedateľnosť a odstúpenie od dohôd sociálnych partnerov

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

94 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.

95 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.

Úvodom sa žiada povedať, že ZP neupravuje ani v jednom jedinom prípade možnosť odstúpenia⁹⁶ či vypovedania dohôd (zmlúv) uzatváraných medzi sociálnymi partnermi v rámci kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Uvedený jav si zasluhuje pri najmenšom analýzu, keďže ide o dohody, ktoré svojim obsahom majú výrazné dopady najmä na úpravu pracovného času všetkých zamestnancov a významným spôsobom determinujú ich rodinný a osobný život na pomerne dlhé obdobie.⁹⁷ Následne možno považovať priam za žiaduce, aby bolo možné, pri prípadnej zmene podmienok výraznejšieho charakteru znamenajúcej odklon od stavu, za akého dohoda vznikala, ju aj vypovedať (odstúpiť od nej) a minimalizovať negatívne dopady na zamestnancov z nej plynúce. Možno z takejto právnej úpravy odvodiť, že dohody uzatvárané v rámci sociálneho partnerstva sú nevypovedateľné? Sleduje tým zákonodarca zabezpečenie kontinuity a stability kolektívnych pracovnoprávných vzťahov na úkor zhoršenia pracovných podmienok zamestnancov? Berúc do úvahy význam a zmysel existencie sociálneho partnerstva a zástupcov zamestnancov musíme si odpovedať na otázku, či takto nevypovedateľné zmluvy naplnia účel, ktorý je nimi primárne sledovaný.

Odstúpenie aj výpoveď sú jednostranné právne úkony smerujúce druhej zmluvnej strane a oba sú koncipované ako možnosť zmluvných strán, nie ako povinnosť. Vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka nachádzame v ustanovení § 48 ods. 1 dikciu, na základe ktorej môže účastník od zmluvy odstúpiť, ale len v prípade, ak je to v samotnom Občianskom zákonníku alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi priamo dohodnuté. Podmienka odstúpenia je definovaná alternatívne, takže pri odstúpení od dohody (zmluvy) nie je potrebné ešte dodatočne preukazovať existenciu možnosti odstúpenia definovanú v právnom predpise a súčasne dohodu o zmluvných strán o tejto možnosti. Občiansky zákonník v niektorých svojich ustanoveniach odstúpenie od zmluvy alebo dohody umožňuje⁹⁸, rovnako aj Obchodný zákonník, či zákon o mimosúdnych rehabilitáciách.

Tretím prípadom odstúpenia od dohody (zmluvy) je prípad, keď ju účastník uzavrel v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok (§ 49 OZ). I keď Občiansky zákonník nedefinuje pojem "tieseň", aplikačná prax poukazuje, že ide o stav, v ktorom

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

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

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

sa osoba (účastník) ocitla bez vlastného pričinenia, ale aj vlastným pričinením, *“bez ohľadu na jeho dôvod a pôvod, ktorý na ňu pôsobí do tej miery (dolieha takým spôsobom a závažnosťou), že uzavrie zmluvu pre ňu nápadne nevýhodnú (spôsobujúcu jej ujmu), ktorú by inak (nebyť tohto stavu) neuzavrela.”*⁹⁹ Účastník podpisujúci zmluvu (dohodu) nemusí mať o tiesni ani vedomosť, na aplikáciu uvedeného ustanovenia plne postačuje, že v čase podpisu dohody (zmluvy) tieseň existovala. Samotná existencia tiesne nie je postačujúca na odstúpenie od zmluvy, vyžaduje sa ešte existencia nápadne nevýhodných podmienok. Nápadnú nevýhodnosť podmienok je potrebné skúmať individuálne, od prípadu k prípadu. *“V takomto individuálnom ponímaní ide o nevýhodné podmienky vtedy, ak plnenie, ktoré poskytuje jedna zmluvná strana, je v zjavnom nepomere s plnením, ktoré obdrží od druhej zmluvnej strany.”*¹⁰⁰

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

99 SVOBODA, J. a kol. Občiansky zákonník Komentár a súvisiace predpisy, V. vydanie. Bratislava: Eurounion, 2005, s. 117.

100 SVOBODA, J. a kol. Občiansky zákonník Komentár a súvisiace predpisy, V. vydanie. Bratislava: Eurounion, 2005, s. 118.

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

- nepretržitá činnosť, napr. nejaké konanie (užívanie bytu a pod.);
- opakovaná činnosť;
- zdržanie sa určitej činnosti;
- strpenie určitej činnosti.¹⁰¹
-

Účastníci zmluvy sa môžu pri jej uzatváraní dohodnúť aj na podmienkach, za akých sa bude realizovať jej výpoveď. Ak sa aj nedohodnú, smerodajné sú ustanovenia Občianskeho zákonníka, ktoré pri konkrétnych typoch zmlúv výpovede upravujú.¹⁰² Dĺžka výpovednej doby je vecou zmluvných strán, okrem prípadov, ak sa na nej účastníci nedohodnú. V tomto prípade platí, že zmluvu (dohodu) je možné vypovedať v lehote troch mesiacov ku koncu kalendárneho štvrtroka, pričom záväzok zaniká uplynutím výpovednej doby a právne účinky nastávajú *ex nunc*.

Inštitút výpovede zmlúv pritom nenájdeme vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka, ale v časti osobitnej, čo znamená prihladnuc na § 1 ods. 4 ZP, že nie je možná ich aplikácia na zmluvné vzťahy uzatvorené v individuálnych či kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Znamená to teda, že napr. dohoda o konte pracovného času uzatvorená na 30 mesiacov je nevypovedateľná, keďže ide o typ dohody, ktorý je uzatvorený na dobu určitú, a súčasne nie je možné použiť osobitnú časť Občianskeho zákonníka na kontrakty uzatvárané medzi sociálnymi partnermi. Položme si otázku, či by bolo neplatné ustanovenie dohody o konte pracovného času, či dohody o nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, ktoré sa uzatvárajú na dobu určitú, v ktorom si strany dohodli možnosť výpovede takejto dohody v prípade zásadných zmien podmienok, za akých sa dohoda uzatvorila? Ako sa má postupovať v prípade, ak je podpísaná v zmysle § 142 ods. 4 ZP dohoda o vážnych prevádzkových dôvodoch na dobu neurčitú s tým, že zamestnancom sa bude poskytovať náhrada mzdy vo výške 60% ich priemerných zárobkov, čo je menej ako im garantuje Zákonník práce?¹⁰³ Nie je neobvyklé, že tieto dohody sú mnohokrát podpísané výmenou za inú výhodu, ktorú zamestnávateľ poskytol zamestnancom napr. na základe kolektívnej zmluvy (zvýšenie

101 LAZAR, J. a kol. Občianske právo hmotné 2. Záväzkové právo. Právo Duševného vlastníctva. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o, 2010, s. 91.

102 Napr. § 677 ods. 2 OZ týkajúca sa výpovede nájmu.

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

mzdy, prípadne ich zložiek). Akú možnosť má sociálny partner v prípade, ak je takáto dohoda uzatvorená na dobu neurčitú a odborová organizácia zanikne, prípadne sa jej v kolektívnom vyjednávaní nepodarí vyjednať pre zamestnancov výhody a preto, resp. z iných dôvodov bude chcieť vypovedať takúto dohodu práve z dôvodu jej nevhodnosti pre zamestnancov? Nemožnosť aplikovať inštitút výpovede by znamenalo, že takáto dohoda bude v platnosti do konca existencie zamestnávateľa? Máme za to, že uvedený postup by popieral princíp ochrany zamestnancov a značnou mierou by negoval možnosť realizácie kompetencií zástupcov zamestnancov s cieľom napomáhať zlepšenie ich pracovných a mzdových podmienok.

Nemožno opomenúť, že jednou zo zásad občianskeho práva je zásada „*všetko je dovolené, čo nie je zakázané*“ a v kontexte ostatných zásad, na akých je občianske právo založené, je výrazom maximalizácie hranice slobodnej podnikateľskej či inej podnikateľskej iniciatívy fyzických a právnických osôb v súkromnoprávných vzťahoch.¹⁰⁴ Pri zohľadnení tejto zásady sa aj preto nemôžeme stotožniť s postupom, aký sa na kolektívne pracovnoprávne vzťahy aplikuje. Žiadne ustanovenie všeobecnej časti Občianskeho zákonníka výslovne nezakazuje dojednanie výpovedí pri zmluvných kontraktach aj u zmlúv, ktoré nie sú osobitne upravené. Zastávame názor, že ak by si aj zmluvné strany vzájomnou dohodou vymienili možnosť výpovede nepomenovaného kontraktu uzatvoreného v zmysle § 51 OZ, nešlo by o zmluvné dojednanie, ktoré by odporovalo obsahu a účelu Občianskeho zákonníka. Aj preto možno v takomto prípade dovodiť, ak si sociálni partneri v rámci sociálneho dialógu dohodnú možnosť výpovede priamo v danej dohode (tento postup neplatí pre kolektívnu zmluvu), nemožno uvedený postup považovať za nezákonný a priečiaci sa obsahu a účelu zákona napriek tomu, že pôjde o dohodu uzatvorenú na dobu určitú. Tento právny názor nie je možné aplikovať v prípade, ak si zmluvné strany možnosť výpovede výslovne v danej dohode nevymienia a následne po tom, čo nastala zmena podmienok, za akých ju uzatvárali, by jedna zo strán požadovala jej výpoveď.

1.4. Kolektívne právo vs. individuálne právo

V praxi sa možno v pracovnom práve stretnúť aj s otázkou kolektívnych práv, t. j. či určité právo možno uplatniť aj individuálne alebo ho môže uplatniť len kolektív zamestnancov, resp. zástupcovia zamestnancov zastupujúci kolektív (táto diskusia sa napr. viedla pri práve na štrajk, t. j. či môže štrajkovať aj len jedna osoba alebo štrajk možno realizovať len ako kolektív, ako aj pri otázke smernice o hromadnom prepúšťaní zamestnancov pokiaľ ide o právo na informácie a prerokovanie).

V § 73 ods. 2 ZP sa pri hromadnom prepúšťaní zamestnancov rieši otázka **práva informovanie a práva na prerokovanie** primárne so zástupcami zamestnancov (a ak nie sú tak priamo s dotknutými zamestnancami), pričom s hromadným prepúšťaním

104 LAZAR, J. a kol. Občianske právo hmotné 1. Všeobecná časť. Rodinné právo. Vecné práva. Dedičské právo. Bratislava: IURA EDITION, spol. s r. o., 2010, s. 17.

možno začať až po uplynutí určitej lehoty po tom, čo sa uskutočnilo prerokovanie.¹⁰⁵ V tejto súvislosti Súdny dvor EÚ v prípade C-12/08 **Dervis Odemis** riešil otázku, že či tieto práva (na informovanie a na prerokovanie) majú kolektívnu povahu alebo individuálnu povahu, napr. ak zástupcovia zamestnancov prerokovali hromadné prepúšťanie a nepredložili námietky, či tieto námietky môže napr. predložiť zamestnanec (a či právna úprava môže byť nastavená tak, že tieto námietky môže zamestnanec predložiť len v obmedzených prípadoch). Podľa bodu 41 rozsudku Súdneho dvora „*právo na informácie a prerokovanie ... sa vykonáva prostredníctvom zástupcov zamestnancov*“ a podľa bodu 42 rozsudku Súdneho dvora „*právo na informácie a prerokovanie ... je koncipované v prospech pracovníkov ako celku, a má teda kolektívnu povahu.*“ V tomto prípade teda Súdny dvor povedal, že ide o kolektívnu povahu práva. V nadväznosti na to sa Súdny dvor v bode 59 rozsudku vyjadril, že „*smernica nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať.* Z toho vyplýva, že sa nemôže hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce povinnosti ako také použiť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci“.

V nadväznosti na tieto závery Súdny dvor rozhodol, že „*Článok 6 smernice Rady 98/59/ES ... v spojení s článkom 2 tejto smernice treba vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej úprave, ktorá zakotvuje postupy umožňujúce zástupcom zamestnancov, ako aj každému zamestnancovi individuálne, dohliadať na dodržiavanie povinností stanovených touto smernicou, ale ktorá individuálne právo zamestnancov konať obmedzuje, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uplatniť, a ktorá toto právo podmieňuje požiadavkou, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj požiadavkou, že dotknutý zamestnanec predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.*“

Otázka kolektívnej a individuálnej povahy určitého práva nie je v podmienkach SR príliš diskutovaná, ale aj vzhľadom na vyššie uvedený rozsudok sa môže objaviť otázka posudzovania, či určité právo priznané pracovnoprávnymi predpismi môže byť uplatnené individuálne alebo či ho môže uplatňovať len (alebo prednostne) kolektív zamestnancov, resp. jeho zástupcovia. Táto otázka môže nepochybné nastať aj v prípa-

¹⁰⁵ Podľa § 73 ods. 2 ZP: „S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách, a to aj po predchádzajúcej príprave, a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Na ten účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov všetky potrebné informácie a písomne ich informovať najmä o

- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.“

de §73 ods. 2 ZP, ak by sa zamestnanec dovoľával individuálneho prerokovania, resp. namietania hromadného prepúšťania, keďže „*zamestnávateľ je povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov priamo s dotknutými zamestnancami*“, tzn. že zamestnanec (dotknutý zamestnanec) by mal toto právo len vtedy, ak by u zamestnávateľa nepôsobili zástupcovia zamestnancov, inak by jeho možnosti konania boli obmedzené.

Obdobne v tomto kontexte možno uvažovať aj v prípade iných ustanovení Zákonníka práce. Napr. podľa § 87 ods. 1 ZP „*Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne.*“ **V tomto prípade nejde ani tak o otázku práva ako takého, ale možnosti zamestnávateľa konať, ktoré sú spojené s voľbou, či bude postupovať „kolektívne“ alebo „individuálne“.** Zamestnávateľ má voľbu ohľadom dojednania nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na individuálnom základe alebo na „kolektívnom“ základe. Ak zamestnávateľ uprednostní kolektívny základ pred individuálnym základom, zamestnanec má obmedzené možnosti ako namietat voči takému to postupu, t. j. domáhať sa individuálneho dojednania alebo nedoednanja nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Zástupcovia zamestnancov v prípade takýchto ustanovení rozhodnú za kolektív zamestnancov ako celok bez ohľadu na individuálny nesúhlas konkrétneho zamestnanca.

V niektorých ustanoveniach je zase zamestnávateľ v interakcii so zástupcami zamestnancov (napr. v § 84 ZP zástupcovia zamestnancov musia dať vopred súhlas s obsahom pracovného poriadku, inak je neplatný) a ak zástupcovia zamestnancov u neho nepôsobia, toto právo sa neposúva na individuálnu úroveň (niekedy by to technicky ani nebolo možné), ale zamestnávateľ postupuje v zmysle § 12 ZP samostatne.¹⁰⁶ Iba v malom počte prípadov zamestnávateľ musí v prípade, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, rokovať priamo so zamestnancami, resp. ich informovať o niečom.¹⁰⁷ **V prípadoch, ak sa aplikuje § 12 ZP,** zamestnanci sa nemôžu domáhať nariadenia „kolektívneho“ prerokovania, resp. spolurozhodovania prerokovaním, či spolurozhodovaním na individuálnom základe. Musíme preto upozorniť na znenie §229 ods. 2, ktorý vymedzuje rozsah informačnej a participačnej kompetencie samotných zamestnancov vo vzťahu k rozhodovaniu zamestnávateľa.

106 Podľa § 12 ods. 1 ZP „Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje súhlas zástupcov zamestnancov alebo dohoda s nimi, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne; to neplatí, ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak tento zákon ustanovuje, že dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa, túto dohodu nemožno nahradiť ani dohodou so zamestnancom.“ Podľa § 12 ods. 2 ZP „Ak sa podľa tohto zákona vyžaduje prerokovanie so zástupcami zamestnancov, zamestnávateľ, u ktorého nepôsobia zástupcovia zamestnancov, môže konať samostatne.“

107 Napr. § 22 ods. 1 ZP, § 29 ods. 1 ZP, § 73 ods. 2 ZP.

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 (nevynutnými) 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.¹⁰⁸ 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**¹⁰⁹ pri rozhodovaní o vstupe a výstupe zo združenia a **existenciou spoločného cieľa**, ktorý musí byť *dovolený*¹¹⁰ a mať *súkromnoprávnou povahu*.

V praxi najproblematickejšou sa práve javí 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 Rady Európy. Dohovor

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

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

110 Dovolenosť predpokladá súlad s právnym poriadkom krajiny napr. v zmysle nasledujúcich rozhodnutí: Lavisse 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.

neobsahuje taxatívny zákaz negatívneho práva slobody združovania, t. j. nebyť nútený vstupovať do združenia alebo odborov.¹¹¹ 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.¹¹² 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 nebyť nútený stať sa členom združenia¹¹³ a negatívne právo slobody združovania nie je možné posudzovať identicky ako pozitívne.¹¹⁴ 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 navstup napr. do odborovej organizácie.¹¹⁵

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

112 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).

113 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).

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

115 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).

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 združeníach. V zmysle existujúcej judikatúry EŠLP majú členovia takýchto združení právo, aby uvedené združenia chránili ich záujmy. Európsky dohovor opakovane preverený súdnymi rozhodnutiami Európskeho súdu pre ľudské práva¹¹⁶ 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 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 dokrešľuje 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*.¹¹⁷ Takéto vymedzenie priamo zodpovedá slobode združovania na všeobecnom princípe obsiahnutej napr. v čl. 37 ods. 1 Ústavy SR, ktoré 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).¹¹⁸ Špecifická vlastnosť koaličnej slobody na rozdiel od všeobecnej slobody združovania preto ďalej pristupuje v okamihu jej stotožnenia

116 Johanson proti Švédsku.

117 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 některým základním problémům kolektivního pracovního práva. In: Právo a zaměstnání. Praha: Orac, č. 1/2002, s. 9. Podobne i GALVAS, M.: K některým otázkám sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

118 Všeobecnému charakteru koaličnej slobody ako osobitného 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.

s právom zamestnancov a zamestnávateľov, koalícia zodpovedá občianskemu združeniu zamestnávateľov alebo zamestnancov, ktorého účelom je formulovanie, obhajoba, presadzovanie ich vlastných záujmov výlučne v oblasti pracovnoprávnych vzťahov (pracovného práva, práva sociálneho zabezpečenia, trhu práce, sociálneho dialógu) pri vytváraní pracovných, sociálnych a hospodárskych podmienok.¹¹⁹

Pod pojem koalíciej slobody musíme teda nevyhnutne podradiť i tzv. koalície právo, t. j. oprávnenie vytvárať právnym poriadkom predpokladané formy zastúpenia zamestnancov (odborová organizácia) i zamestnávateľov (zamestnávateľský zväz).¹²⁰

Takéto vymedzenie koalíciej slobody je do určitej miery ambivalentné, pretože vytvára na rozdiel od všeobecného združovania sa ostatnej časti občianskej spoločnosti výnimočné postavenie slobody združovať sa v oblasti pracovnoprávnych vzťahov bez legálnej zákonnej opory a jej existencia je odvodzovaná len z teoretickovedného základu. Pre objektívnosť výkladu preto musíme uviesť argumentačné línie oboch prúdov.

Prvý názorový prúd odvodzuje koalície právo 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 koalíciej slobody, keďže fundamentálnym účelom (zmyslom) jej existencie je umožniť právne dovoleným spôsobom prejavíť svoj postoj (záujem) na verejnosti a zákonnými prostriedkami, prípadne presadzovať jeho rozšírenie v spoločnosti. Koalície právo 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. Koalície právo napriek spomínanému špecifiku, ktoré vyplýva skôr z významu pracovného práva pre spoločnosť a zabezpečeniu hospodárskych a sociálnych práv občanov, než z jej ideového základu, tomuto princípu plne zodpovedá a rešpektuje ho. Súčasne možno uviesť, že „osamostatnenie“ koalície práva (koalíciej slobody) zo všeobecnej slobody združovania sa by nemalo v systéme ľudských práv (koalície 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. Koalície právo (koalície právo) tak 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

119 PAVLÍČEK, V. a kol. Ústava a ústavný rád České republiky Komentář 2. Díl Práva a svobody. Praha: Linde, 1995, s. 209.

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

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.¹²¹

Druhý názorový prúd naopak špecifický obsahový charakter koaličnej slobody v podobe možnosti utvárania kolektívnych zástupcov zamestnancov za účelom ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov¹²² 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 natolko výrazná vo svojich právnych dôsledkoch (aj s ohľadom na komplex oprávnení priznaných sociálnym partnerom), že jej v zásade 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.¹²³ Východiskovou úvahou v uvedených snahách „osamostatnenia“ koaličnej slobody (koaličného práva) ako ľudského práva sa stáva napr. najmä systematický a jazykový výklad Listiny základných práv a slobôd.¹²⁴ Podobne ako v prípade citovaných českých teoretickoprávnych úvah na tému koaličnej

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

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

123 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.

124 „V rámci právneho rádu 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. Z 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 hospodárských 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 LZPS, 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.

slobody ako súčasť 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.¹²⁵ Z pohľadu MOP tak 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.¹²⁶

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

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

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

nom poriadku a jeho aplikácia by mohla byť uplatnená nanajvýš v súdnom konaní (zákona 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 ZP¹²⁷:

- 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.

B.) zástupcovia zamestnávateľov:

- právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva iné fyzické osoby v pracovnoprávnom vzťahu;¹²⁸
- 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 Zákonník práce 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.

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

128 Hoci predmetný subjekt označuje osobu zamestnávateľa v zmysle § 7 Zákonníka práce 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.

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 historickoprávny kontext. Do určitej miery nadenesene 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 uzatvárania kolektívnej zmluvy ako základnému 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 pracovnoprávných 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 už prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo uzatvárania iných foriem dohôd medzi sociálnymi partnermi, ale napr. aj využitím práva na štrajk, sociálnou pomocou svojim 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 naplnenie aj sociálnej úlohy zástupcov zamestnancov vo vzťahu k zamestnancom v súlade so základným historickým účelom koncipovania zástupcov zamestnancov na pracovisku spočívajúcim v potrebe združovania sa (vytvárania kolektívu) pri ochrane vlastných práv a poskytovania vzájomnej pomoci a podpory.

2.2.1 Vznik a právna subjektivita odborových organizácií

Vznik odborových organizácií je bezprostredne viazaný na slobodu združovania a koalíčnú 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.¹²⁹ Predmetná vlastnosť odlišuje odborovú organizá-

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

ciu od ostatných zástupcov zamestnancov¹³⁰ 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 vymožiteľné.

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).

Vznik odborovej organizácie zodpovedá právnemu 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

130 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. Zákonník práce nešpecifikuje, kto hradí náklady volieb. Pravidelne sa však tieto voľby uskutočňujú na 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 navrhnuť kandidátov do zamestnaneckej rady vyznieva v kontexte ich reálneho spolukooperovania, 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 vyhrávajú kandidát, ktorý získali najväčší počet hlasov. Príklad: U zamestnávateľa pracuje 1000 zamestnancov. Voľby sú právoplatné, ak sa ich zúčastní 301 zamestnancov. 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).

koaličnej 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 €. Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou a nadobúda právnu subjektivitu dňom nasledujúcim po tom, keď bol Ministerstvu vnútra doručený návrh na jej evidenciu.¹³¹ V súlade so zákonom č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike v znení neskorších predpisov musí občianske združenie požiadať o pridelenie IČO miestne príslušné pracovisko štatistického úradu. 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 vplyva na zabezpečovanie základných činností (vzdelávanie, štrajkové fondy, medzinárodná kooperácia, absencia personálneho a materiálneho zabezpečenia).¹³²

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 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 nazývaného 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

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

132 Musíme si uvedomiť, že sila samotného odborového zväzu je priamoúmerne závislá 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.

konštituovania sa odvodzuje od vnútorných dokumentov združenia (stanov). Právnu 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 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 organizačná jednotka 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.¹³³ Špecifický spôsob je v tomto prípade aj v prípade žiadosti o pridelenie IČO zo strany Štatistického úradu, 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).

Neznalosť vzniku odborových organizácií a nadobúdania právnej subjektivity sa prejavuje aj v absolútnej nereprezentatívnosti uvádzaných oficiálnych čísel, ktoré sú prezentované na verejnosti o počte odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov. Z evidencie odborových organizácií a organizácií zamestnávateľov Ministerstva vnútra SR vyplýva, že v SR by malo v súčasnosti existovať 2 440 odborových organizácií a 80 zamestnávateľských organizácií. Takýto údaj nemá pochopiteľne žiadnu relevanciu ani vypovedaciu hodnotu práve s ohľadom na skutočnosť, že v registri sa na-

¹³³ 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.

chádzajú len tie odborové organizácie, ktoré vznikli originálnym spôsobom založenia. Evidencia Ministerstva vnútra predstavuje súhrn odborových organizácií pôsobiacich v jednotlivých podnikoch spolu s odborovými zväzmi, ktorých organizačné zložky s odvodenou právnou subjektivitou sa do registra neevídujú. Typicky preto v registri možno nájsť odborové organizácie pôsobiace v jednotlivých školských zariadeniach (Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku má jednotlivé odborové organizácie samostatne registrované ako občianske združenia, ale v skutočnosti je založený na členstve fyzických osôb) popri registrovanom Odborovom zväze KOVO alebo Energeticko-chemickom odborovom zväze, ktoré disponujú niekoľkými stovkami odborových organizácií neobsiahnutých v registri.

Strešnú organizáciu odborových organizácií (odborových zväzov) a reprezentatívneho sociálneho partnera zastúpeného v Hospodárskej a sociálnej rade Vlády SR (tripartita) predstavuje Konfederácia odborových zväzov SR (KOZ SR) združujúca 28 výrobných i nevýrobných odborových zväzov.¹³⁴ Popri KOZ SR existuje ďalší neidentifikovaný počet odborových zväzov, z ktorých najvýznamnejšie predstavujú Nezávislé kresťanské odbory Slovenska, Lekárske odborové združenie, Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek a pod.¹³⁵

2.2.2 Výkon odborovej funkcie, členstvo v odboroch, odborový orgán

K možnosti efektívneho zabezpečenia činností 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 Zákonníka práce. Z predmetnej dikcie Zákon-

134 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.

135 Hospodárska a sociálna rada Vlády 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).

níka práce vyvstávajú pre účely praxe dve základné otázky spočívajúce v objasnení pojmu odborový orgán a 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. Zákonník práce 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).¹³⁶

Pri vnútornej štruktúre zamestnaneckej rady Zákonník práce nehovorí o orgáne zamestnaneckej rady, hoci zamestnanecká rada vystupuje v konečnom dôsledku v pracovnoprávných 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, Zákonník práce upravuje len minimálne počty členov zamestnaneckej rady.¹³⁷ Na strane druhej počet členov odborového orgánu nie je definovaný žiadnym zákonom a určuje si ho samotná odborová organizácia. Členov odborovej

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

137 Ustanovenie § 234 ods. 1 Zákonníka práce

organizácie nemožno stotožňovať s členmi zamestnaneckej rady, keďže Zákonník práce 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 nevstupuje ako právnická osoba, nedisponuje právnou subjektivitou, nemôže vstupovať do právnych vzťahov, následne nevzniká potreba založenia „výkonného“ orgánu, keďže výkonný orgán zamestnaneckej rady tvorí už sama 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 (nemožno hovoriť o využití slobody združovania).

V súvislosti s jednotlivými kompetenciami odborovej organizácie používa právny poriadok aj pojem „príslušný odborový orgán“ napr. pri realizácii kolektívneho vyjednávania, pri vyhlásení štrajku, výkone kontroly BOZP a podobne. Ktorý odborový orgán je príslušným odborovým orgánom, resp. príslušným vyšším odborovým orgánom pre účely Zákonníka práce alebo ZoKV, určujú stanovky 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 spravídla príslušným odborovým orgánom oprávneným ku kolektívnemu vyjednávaniu 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.¹³⁸ V porovnaní s ostatnými kompetenciami, ktoré zveruje právny poriadok do činnosti odborovej organizácie, 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 spravídla zo strany predsedu odborovej organizácie (prípadne aj osoby hlavného vyjednávateľa, nemusia byť tieto osoby totožné), rokovania a kolektívneho vyjednávania sa zúčastňu-

¹³⁸ ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 15.

je 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.¹³⁹

Pri začatí pôsobenia u zamestnávateľa odborová organizácia predkladá zamestnávateľovi len zoznam členov spomínaného odborového orgánu ako štatutárneho orgánu odborovej organizácie oprávnených konať za odborovú organizáciu, nie všetkých členov odborovej organizácie. Iný postup by bol v rozpore s právnym poriadkom SR. V praxi sa často stáva, že zamestnávateľ vyžaduje napr. pre účely riešenia plurality odborových organizácií preukazovanie počtu predloženie menného zoznamu členov odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Odborová organizácia ako samostatný právny subjekt založený v zmysle zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov nie je povinná a ani oprávnená bez súhlasu dotknutého zamestnanca oznamovať počet svojich členov tretím subjektom, pretože jej vznik, činnosť, členská základňa a pôsobenie navonok je chránené ako základné ľudské právo v zmysle slobody združovania a koalíciej slobody, t. j. vytvárania zástupcov zamestnancov na pracovisku napr. v čl. 29 a 37 Ústavy SR, čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, či napr. Dohovore MOP č. 87 o slobode združovania a o ochrane práva odborovo sa organizovať. V nadväznosti na tieto medzinárodné dokumenty preto aj Zákonník práce nevyžaduje a ani nemôže vyžadovať preukazovanie počtu členskej základne tretím subjektom. Prípadnú požiadavku dokonca môžeme vnímať ako určitú formu porušovania práva na slobodu združovania, pokiaľ by zamestnávateľ na základe zistenia počtu členskej základne mal v úmysle realizovať nejakú formu postihu voči členom takejto odborovej organizácie.

Požiadavka na preukazovanie členstva v odborovej organizácii by rovnako viedla k porušeniu zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Členstvo v odborovej organizácii patrí v zmysle § 13 ods. 1 zákona o ochrane osobných údajov medzi osobitné kategórie osobných údajov, ktorých spracovanie sa zakazuje, pokiaľ neprišlo k naplneniu predpokladov výnimiek z predmetného obmedzenia v zmysle § 14.¹⁴⁰ Pokiaľ by preto chcela odborová organizácia poskytnúť údaj o členstve v odborovej organizácii tretej osobe (zamestnávateľovi) s výnimkou členov odborového orgánu, musela by disponovať jej súhlasom (v tomto

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

140 Výnimku z obmedzenia spracúvania osobitných kategórií osobných údajov v uvedenom zmysle podľa § 14 zákona o ochrane osobných údajov predstavuje písomný alebo inak hodnoverne preukázaný súhlas dotknutej osoby na ich spracúvanie, spracúvanie je nevyhnutné na ochranu životne dôležitých záujmov dotknutej osoby alebo inej fyzickej osoby, ak dotknutá osoba nemá spôsobilosť na právne úkony, právnym základom pre spracúvanie osobných údajov je osobitný zákon, resp. právne záväzný akt Európskej únie a podobne.

prípade si zamestnávateľ odvodí, že člen odborového orgánu bude s najväčšou pravdepodobnosťou člen odborovej organizácie).

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 naplneniu zákonom predpokladaných povinností, napr. s ohľadom na dosiahnutie dohody o hromadnom čerpaní dovolenky, čerpania sociálneho fondu či nerovnomerného rozvrhovania pracovného času, poskytuje Zákonník práce 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 zložitosťou celého systému (Veľká Británia), stanovením celého radu sledovaných ukazovateľov (Francúzsko) alebo vyjadrovaním percentuálnych podielov členov odborových organizácií (Španielsko). Kritérium reprezentatívnosti nie je možné vnímať výlučne ako prostriedok k diferenciacii 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.¹⁴¹ Takýto model rie-

141 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.

šenia plurality odborových organizácií je obsiahnutý aj v § 232 ods. 1 ZP.

Zákonník práce 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. Táto zákonná podmienka je formulovaná ako primárna a ktorej naplnenie sa vyžaduje pre možnosť následného postupu podľa § 232 ods. 2 ZP, t. j. prípadné riešenie plurality odborových organizácií u zamestnávateľa uplatnením reprezentatívneho väčšinového princípu. 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 konštruje 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 odborovými 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 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. Vychádzať 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.¹⁴²

Pre doplnenie výkladu k väčšinovému princípu pre riešenie plurality odborových organizácií musíme poukázať aj na právny stav v Českej republike. Bez ohľadu na uvádzané nedostatky v pracovnoprávnej úprave či praktickej aplikácii väčšinového princípu, vyvoláva popisovaný model väčšie kontroverzie pri jeho posudzovaní z ústavnoprávneho hľadiska. Precedentným rozhodnutím, keďže v slovenskej odbornej

142 Bližšie k téme pozri podkapitulu č. 4.3.4.

literatúre ani judikatúre neexistuje žiadny diškurz na uvedenú problematiku, sa v tejto súvislosti stáva nález Ústavného súdu Českej republiky s označením PL ÚS 82/06 z 12. marca 2008, ktorý označuje väčšinový princíp za diskriminačný a v rozpore s Ústavou Českej republiky, špeciálne s čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd.¹⁴³ Odôvodnenie Ústavného súdu sa zakladá na texte menovaného ustanovenia, ktoré jednoznačne vylučuje zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku alebo v odvetví a ako také ho považuje za neprípustné. Riešenie potenciálneho konfliktu (stretu odborových organizácií/odborovej plurality) prostredníctvom princípu majority považuje z ústavnoprávneho hľadiska za diskriminačný. Diskriminačný prvok identifikoval Ústavný súd predovšetkým vo formulácii predmetného ustanovenia, ktorá podľa jeho názoru zakotvovala pre konkrétne prípady nerovné postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.¹⁴⁴ Zmieňované ustanovenie umožňovalo, aby menšia odborová organizácia bola v prípade nesúhlasu s väčšinovým návrhom kolektívnej zmluvy vylúčená z ďalšieho kolektívneho vyjednávania o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vylúčená odborová organizácia následne strácala akúkoľvek možnosť participovať v ďalšom procese kolektívneho vyjednávania a nemala možnosť ovplyvňovať jej obsah, či hájiť záujmy svojich členov¹⁴⁵. Ústavný súd ďalej uvádza, že „z princípu slobody odborového združovania plynie i rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa nesmie byť zvýhodnená pred ostatnými, a to ani vzhľadom na to, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom k počtu svojich členov“.¹⁴⁶ Zohľadnenie právnych záverov nález Ústavného súdu Českej republiky viedlo k zmene ustanovení Zákonníka práce a relevantné protiústavné a diskriminačné ustanovenia boli z jeho textu vypustené.

S ohľadom na vyššie popísaný právny stav v oblasti odborových organizácií v Českej republike sa slovenská pracovnoprávna úprava dostáva minimálne do zaujímavej situácie. Väčšinový princíp, ktorý bol Ústavným súdom Českej republiky označený za v rozpore s Ústavou ČR a diskriminačný, je v podmienkach Slovenskej republiky považovaný za právom aprobeovaný prístup. Napriek istému posunu v oboch právnych poriadkoch po vzniku oboch samostatných republík, neprišlo v uvedenej súvislosti k žiadnym zmenám a ústavné zakotvenie slobody združovania je v národných práv-

143 „Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“ (čl. 27 ods. 2 LZPS).

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

145 Bližšie k argumentácii ÚS ČR pozri - ŠVEC, M. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň : Aleš Čeňek s r.o., 2010. s. 181 – 186 (autor kapitoly Mgr. Jan Horecký).

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

nych poriadkoch zhodné. Listina základných ľudských práv a slobôd bola uvedená do právneho poriadku SR ústavným zákonom č. 23/1991 Zb. a po prijatí Ústavy Slovenskej republiky bola väčšia časť jej vlastného textu prebratá do druhej hlavy Ústavy SR upravujúcej základné ľudské práva a slobody. Napriek tomu Listina základných ľudských práv a slobôd stále zostáva v platnosti a tvorí súčasť právneho poriadku Slovenskej republiky. Analogickú úpravu slobody združovania s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov v podobe odborových organizácií ako v LZPS možno preto nájsť v Ústave SR v čl. 37 ods. 1 a 2.¹⁴⁷ Vychádzajúc z univerzálneho charakteru ľudských práv (a ich právnej interpretácie) prichádza zákonite do úvahy otázka prípadnej protiústavnosti väčšinového princípu aj v podmienkach slovenského právneho poriadku. Opierajúc sa o vyššie popísanú argumentáciu Ústavného súdu Českej republiky je možné sa odôvodnene domnievať, že k rovnakému záveru by prišiel aj Ústavný súd Slovenskej republiky. Súčasne je potrebné uviesť, že v zásade nie je možné zaujať aj s ohľadom na zložitosť predmetnej problematiky jednoznačné stanovisko a akékoľvek závery musia byť predmetom širokej odbornej diskusie.

Uvoľňovanie odborových funkcionárov, ich činnosť a materiálne zabezpečenie

Postaveniu členov zamestnaneckých rád a orgánov odborových organizácií je venované pomerne rozsiahle ustanovenie § 240 ZP. Toto ustanovenie má 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.¹⁴⁸ Primeranosť podmienok sa nedá kvalitatívne špecifikovať, sú podmienené množstvom faktorov so spoločným menovateľom, ktorým je efektívne zabezpečenie ich činnosti. 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. Zákonník práce 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 Zákonníka práce 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.¹⁴⁹ Berúc do úvahy spomenuté ustanovenie § 220 ods. 2 ZP, za okruh činností sa považujú úkony potrebné

147 „Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné“ (čl. 37 ods. 2 Ústavy SR).

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

149 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Praha: Nakladateľství C.H.Beck, 2010, s. 945.

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 jeho 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 prislúchajúcemu 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 zákonodarca na mysli. Predpokladáme, že ide o vzdelávanie zabezpečované odborovým zväzom, ktorého členom je príslušná odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa.¹⁵⁰ Ustanovenie § 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 poskytne len v prípade, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak. Ustanovenie § 138 ods. 1 ZP výslovne stanovuje, že zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovného voľno s náhradou mzdy okrem iného aj na účasť zástupcov zamestnancov 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).

Poskytnutie pracovného voľna na činnosť zástupcu zamestnancov podľa § 240 ods. 3 ZP, ktorý prešiel pomerne rozsiahlou novelizáciou s účinnosťou od 1. januára 2013, predstavuje pravdepodobne najkontroverznejšie ustanovenie. Toto ustanovenie

¹⁵⁰ „Vzdelávanie môže organizovať orgán príslušného odborového orgánu, zamestnanecká rada alebo samotný zamestnávateľ“ - TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax). Košice: vydavateľstvo Eduard Sztztlter PressPrint, 2004, s. 199.

upravuje poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy na výkon činnosti v odborovom orgáne alebo na činnosť zamestnaneckej rady. Zákonník práce 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.

Právna úprava § 240 ods. 3 ZP sa uplatní len v prípade, ak neexistuje medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov dohoda o poskytovaní voľna členom odborového orgánu či členom zamestnaneckej rady. Ak takáto dohoda existuje, platí prioritne táto, a to aj za predpokladu, že upravuje rozsah poskytovaného voľna v nižšom rozsahu ako upravuje samotný Zákonník práce. Až v prípade, ak dohoda neexistuje, resp. ku takejto dohode medzi sociálnymi partnermi nedôjde, uplatňuje sa poskytovanie pracovného voľna s náhradou mzdy pri použití výpočtu pomocou vzorca: priemerný počet zamestnancov v predchádzajúcom kalendárnom roku x 15 minút. Výsledkom je úhrnný počet minút (hodín) pracovného voľna s náhradou mzdy pre všetkých zástupcov zamestnancov pôsobiacich na pracovisku zamestnávateľa. 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 desiatá časť Zákonníka práce upravujúca kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Na strane druhej sa na tzv. dohodárov vzťahuje okrem iného aj prvá časť Zákonníka práce, v ktorej sú definované pojmy závislej práce, zamestnanec ako aj zamestnávateľ. Na základe § 1 ods. 2 ZP ako aj ustanovenia § 11 ZP tzv. dohodári požívajú právny status klasických zamestnancov podobne ako v prípade pracovného pomeru. Ich vylúčenie zo započítania do počtu zamestnancov podľa § 240 ods. 3 ZP by mohlo predstavovať nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancami a v neposlednom rade i konkurenčnú výhodu pre zamestnávateľov, keďže hospodársky benefit na trhu by získal zamestnávateľ s väčším počtom dohodárov ako kmeňových zamestnancov. 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 dob-

151 Výkon odborovej funkcie zahŕňa najmä účasť členov výboru na zasadnutiach a rokovaníach 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 rokovaníach 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.

rovoľne, vzniká spor, na ktorého riešenie je príslušný rozhodca, ktorého si strany určia vzájomnou dohodou.¹⁵² Nepochopiteľne opätovne Zákonník práce 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 zákonom o kolektívnom vyjednaní. Keďže Zákonník práce 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). Zákonník práce 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. Podmienky poskytovania pracovného voľna s náhradou mzdy je možné dohodnúť buď priamo v kolektívnej zmluve (toto je umožnené len odborovej organizácii), ale Zákonník práce pripúšťa aj samostatnú dohodu nielen s odborovou organizáciou, ale aj zamestnaneckou radou, či zamestnaneckým dôverníkom. Súčasne musíme pripomenúť, že pri dohadovaní pracovného voľna s náhradou mzdy prichádza do úvahy obsiahnutie tzv. presúvania nespotrebovaného zostatku pracovného voľna v rámci jednotlivých po sebe nasledujúcich kalendárnych mesiacov pre účely neskoršieho poskytnutia peňažnej náhrady, ak bude takáto možnosť dohodnutá so zamestnávateľom v súlade s ustanoveniami § 240 ods. 3 ZP. Novelizovaná právna úprava zachádza až tak ďaleko, že umožňuje v prípadoch, ak sa rozsah dohodnutého či určeného voľna v danom kalendárnom mesiaci nevyužije v plnom rozsahu, dohodnúť so zamestnávateľom poskytovanie peňažnej náhrady za nevyčerpané voľno a to vo výške priemerného zárobku člena orgánu, ktorý uvedené pracovné voľno nevyčerpal. S poskytovaním peňažnej náhrady je spojených množstvo otázok, keďže jej prijímateľom je nielen odborová organizácia, ale aj zamestnanecká rada. Odborová organizácia je občianske združenie, ktorého prevažným príjmom je členský príspevok nepodliehajúci daňovej povinnosti. Vzniká dôvodný

152 Bližšie pozri kapitolu č. 4.2.

predpoklad, že sa prijímaním takejto peňažnej náhrady daňovým subjektom stane. Viac otáznikov vyvstáva aj v prípade, ak je prijímateľom peňažnej náhrady zamestnanecká rada. Zamestnanecká rada (zamestnanecký dôverník) nedisponuje právnou subjektivitou ako v prípade odborovej organizácie, ktorá ju získala na základe zákona o združovaní občanov ako občianske združenie.¹⁵³ Zastávame názor, že zamestnanecká rada na rozdiel od odborovej organizácie nie je teda subjektom práva a ani nemôže uzatvárať zmluvy, vykonávať právne úkony, vstupovať do právnych vzťahov, nemôže byť účastníkom konania a nemôže následne ani nieť zodpovednosť za škodu.

Môžeme len fabulovať, ako budú daňové úrady postupovať pri registrácii zamestnaneckých rád ako daňových subjektov zdaňujúcich príjem pochádzajúci z peňažnej náhrady na nevyčerpanie poskytnutého voľna jeho členom bez existujúcej právnej subjektivity zamestnaneckých rád.

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 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 porušenia pracovnej disciplíny by totiž odporovalo jej primárnej previazanosti s porušením povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v príčinnej súvislosti s výkonom závislej práce.

V súvislosti s uvádzanými typmi pracovného voľna poskytovaných zástupcom zamestnancom musíme pripomenúť ešte nevyriešený právny vzťah medzi § 136 ods. 2 ZP a § 240 ods. 3 ZP. Ustanovenie § 136 ods. 2 ZP predpokladá, že zamestnávateľ uvoľ-

153 TOMAN, J. Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik. In: PMPP – Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013, s. 379 – 403.

ní zamestnanca dlhodobo na výkon odborovej funkcie bez náhrady mzdy. Predchádzajúci právny stav (pred zavedením novelizovanej podoby § 240 ZP) sa používal ako právny základ pre dlhodobé uvoľnenie odborového funkcionára, pričom kolektívne zmluvy alebo iné dohody medzi sociálnymi partnermi následne určovali podmienky dlhodobého uvoľnenia (napr. na každých 500 zamestnancov zamestnávateľa bol uvoľnený 1 odborový funkcionár na výkon funkcie). Prijatie § 240 ods. 3 ZP, ktorý priniesol odchýlnú možnosť časového obdobia, v ktorom môže odborový funkcionár vykonávať svoju činnosť, vniesol do právneho výkladu určitý zmatok a v právnej praxi sa objavil rozpor medzi tzv. dlhodobým uvoľnením podľa § 136 ods. 2 ZP a krátkodobým uvoľnením podľa § 240 ods. 3 ZP. Vychádza sa pritom z niekoľkých výkladových okruhov, keď napríklad zamestnávateľa považujú obe spomínané ustanovenia za obsahovo totožné, ktoré primárne riešia jeden pracovnoprávny inštitút spočívajúci v uvoľnení fyzickej osoby na výkon činnosti zástupcu zamestnancov. § 136 ods. 2 ZP považuje dlhodobé uvoľnenie za prekážku v práci, pričom § 240 ods. 3 ZP je špecifické ustanovenie konkretizujúce časový rozsah činnosti zástupcu zamestnancov. Odborové organizácie naopak dôvodia právnym výkladom oboch ustanovení, keď § 136 ods. 1 ZP je určený výlučne odborovým organizáciám a ktorý bezprostredne rieši neodkladnú potrebu výkonu činnosti zástupcu zamestnancov (odborovej organizácie) vo vzťahu k požiadavkám zamestnávateľa (plnenie zákonných povinností zamestnávateľa) predovšetkým v logickej súvislosti s § 240 ods. 1 ZP. Naopak § 240 ods. 3 ZP sa vzťahuje k všeobecnej potrebe činnosti zástupcov zamestnancov nielen vo vzťahu k potrebám zamestnávateľa, ale vôbec k výkonu funkcie zástupcu zamestnancov súvisiacich s ich samotnou existenciou. Pracovné voľno podľa § 240 ods. 3 ZP zahŕňa i ostatnú činnosť zástupcov zamestnancov vo vzťahu k členskej základni, sociálnej pomoci členom, právnemu poradenstvu a podobne. Ďalší podstatný rozdiel spočíva i v okruhu oprávnených osôb na čerpanie pracovného voľna. Kým § 136 ZP je bezprostredne viazaný na fyzickú osobu, ktorá v určitom okamihu disponuje prekážkou v práci, § 240 ods. 3 ZP sa viaže na kolektívny orgán odborovej organizácie alebo členov zamestnaneckej rady a ich dohodu, pričom o konkrétnom rozdelení pracovného voľna sa musia dohodnúť.

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 zamestnávateľa 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 špe-

cifikácii, 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 kolektívnej zmluvy. To ale nezbujuje 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 Zákonníka práce (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.

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 kto-

ré 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 podobne.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. 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. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, 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 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.

2.2.3 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 spolu-

rozhodovanie 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 organizáciou najmä v týchto otázkach upravených príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.¹⁵⁴ Už z rozsahu a obsahu kompetencií zástupcov zamestnancov v oblasti spolurozhodovanie je zjavné, že disponujú reálnou možnosťou svojim rozhodnutím výrazne zmeniť, ovplyvniť, či dokonca neumožniť zhoršenie pracovných a sociálnych podmienok.

Neplatným je právny úkon len v prípade, ak to výslovne ustanovuje Zákonník práce¹⁵⁵ alebo osobitný predpis. V ostatných prípadoch nerešpektovanie neudelenia súhlasu nemá za následok neplatnosť daného právneho úkonu, ale porušenie pracovnoprávnych vzťahov, ktoré môže v prípade závažnosti porušenia vyústiť do peňažnej sankcie (§ 17 však nerieši otázku spolurozhodovania formou dohody). Novela Zákonníka práce účinná od 1. januára 2013 aprobovala do súčasnosti interpretačný výklad používaný v praxi pre prípad, keď u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia a vzniká potreba realizácie kompetencie spolurozhodovania. Nové ustanovenie § 12 ZP predpokladá, že ak sa vyžaduje dohoda so zástupcami zamestnancov, nemožno ju nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Dokonca platí, že túto dohodu so

154 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.

155 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.

zástupcami zamestnancov nie je možné nahradiť ani dohodou so zamestnancom.¹⁵⁶ Nové ustanovenie pravdepodobne aspoň sčasti posilní kompetenciu spolurozhodovania s ohľadom na fakt, že podnety riešené inšpektorátni práce poukazujú na nerešpektovanie a obchádzanie ustanovení Zákonníka práce zamestnávateľmi. V praxi to má za následok fakt, že zamestnávatelia zavádzajú do praxe inštitúty, príp. organizujú pracovný čas tak, aby s tým vôbec vyjadrili súhlas zástupcovia zamestnancov. Ak aj títo využijú svoje právo na podanie podnetu na inšpekciu práce, samotný výkon ich kontroly ako aj závery z nej plynúce sú k dispozícii až po niekoľkých mesiacoch, v tých lepších prípadoch po niekoľkých týždňoch, čo však neprinavráti nežiaduci stav do želateľnej (zákonnej) podoby. Situácia je navyše umocnená faktom, že inšpektoráty práce v prevažnej väčšine kontrol skonštatujú porušenie príslušných pracovnoprávných predpisov, ale neuložia kontrolovanému subjektu finančný postih, iba navrhnú technické, organizačné a iné opatrenia potrebné na zlepšenie zisteného stavu. Nie pre všetkých zamestnávateľov je neuloženie sankcie dostatočným ponaučením plniacim preventívny účel, ktoré sa do budúca odzrkadľuje práve ich dobrovoľným rešpektovaním právnych predpisov.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 formu 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 Zákonník práce výslovne definuje, že nerealizovanie kompetencie prerokovania má za následok neplatnosť právneho úkonu.¹⁵⁸

Kompetenciu prerokovania je možné rozdeliť na prerokovanie informácií, ktoré § 237 ZP definuje rámcovo a informácií, ktoré sú definované v rôznych ustanoveniach Zákonníka práce a týkajú sa pracovných, sociálnych a mzdových podmienok všetkých zamestnancov. Zákonník práce 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

156 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.

157 ŠVEC, M. a kol. Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012, s. 105.

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

s výkladom, čo je zásadným problémom sociálnej politiky zamestnávateľa.¹⁵⁹ S uvedeným názorom sa nemôžeme stotožniť v plnom rozsahu, 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. Ak hovoríme o oblastiach, ktoré majú dopad na všetkých zamestnancov, máme za to, že je potrebné so zástupcami zamestnancov prerokovať všetky oblasti pracovného života zamestnancov, ktoré Zákonník práce prerokovať umožňuje.¹⁶⁰ Ustanovenia Zákonníka práce 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 siedmych, 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 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.

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 buď žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru, alebo priložený návrh výpovede či okamžitého skončenia pracovného pomeru k žiadosti o prerokovanie adresovanej príslušnému odborovému orgánu obsahujúcej 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.

V takom prípade sa už kompetencia prerokovania so zamestnaneckou radou nereализuje. Ak by zamestnávateľ chcel realizovať napr. zmenu rozvrhnutia pracovného času, ktoré podlieha prerokovaniu, ale on ho má upravené 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. V uvedenom kontexte musíme zdôrazniť, že 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 nerešpektovanie práva na prerokovanie zo strany zamestnávateľa vždy spôsobuje porušovanie pracovnoprávnych predpisov. Opakovane však možno z charakteru inštitútu prerokovania vyvodiť, že by sa sociálni partneri mali stretnúť (prerokovanie predstavuje poradu, konzultáciu).

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. Zákonník práce 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 Dodatočného 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 prekladateľa, 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 informácii Zákonník práce neupravuje.

161 Kolektív autorov. Zákonník 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: Vydavateľství a nakladatelství Aleš Čenek, 2009, s. 274.

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

Ustanovenie § 229 ods. 2 ZP jednoznačne špecifikuje, že zamestnanci majú právo na poskytnutie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa ako aj predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to vo vhodnom čase. Zákonník práce 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 Zastávame názor, že je preto vecou dohody medzi sociálnymi partnermi 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.

Zákonník práce 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.

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.

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. Býva pravidlom, že rozsah poskytovania informácií si odborová organizácia spravidla dohaduje priamo v kolektívnej zmluve, rovnako si dohaduje aj periodicitu ich poskytovania. Najčastejšími 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 vyjednávania, t. j. o tom, ktoré časti kolektívnej zmluvy sa v procese jej vyjednávania podarilo dohodnúť, resp. ktoré sú sporné, nemožno považovať za porušenie povinnosti mlčanlivosti. Zamestnávateľovi poskytuje Zákonník práce aj možnosť odmietnuť poskytnutie informácií, ktoré by ho mohli poškodiť. Zákonník práce podrobnejšie neupravuje, aké informácie možno za takéto považovať, je preto v plnej dispozičnej právomoci zamestnávateľa ako požiadavku na poskytnutie informácií posúdiť, 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.

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. Zákonník práce. Komentár s judikatúrou. Bratislava: Heuréka, 2007, s. 421.

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 podľa § 239 Zákonníka práce. 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 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 zrejmé, 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

169 Kolektív autorov. Zákonník 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 Zákonníka práce sa na vstup do priestorov

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.** Zákonník práce nešpecifikuje druh podkladov a informácií, ale môže ísť o čokoľvek, na základe čoho je možné vykonať kontrolu v rozsahu dispozičného oprávnenia zástupcov 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 vyžiadáním 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. Zamestnávatelia 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. úplne 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. V čase, keď pre mnohých zamestnávateľov kontrola inšpekcie práce nepredstavuje reálnu hrozbu, vyznieva táto „donucovacia“ kompetencia nevyvážene a viac menej neúčinne vzhľadom na fakt, že ide o nedostatky, ktoré môžu mať u zamestnávateľa aj vážnejšie následky.

Zástupca zamestnancov má, okrem iného, aj právo navrhovať zamestnávateľovi, resp. inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov (t. j. inšpektorátom práce),¹⁷¹ uplatňovanie vhodných opatrení voči vedúcim za-

zamestnávateľa, ak daná osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je jej zamestnanec združený, nevyžaduje dohoda so zamestnávateľom.

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.

mestnancom, 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.

S výkonom kontroly mzdových predpisov v praxi je mnohokrát spojená neochota zamestnávateľa poskytnúť relevantné podklady dôvodiac to obavami z porušenia ustanovení zákona č. 122/2013 Z. z. o ochrane osobných údajov. Prevláda názor, že výška mzdy patrí medzi chránené osobné údaje, na uverejnenie ktorých musí dať súhlas dotknutý zamestnanec. Preto, ak má odborová organizácia vykonať kontrolu miezd (dodržiavania mzdových predpisov), musí mať na takýto úkon súhlas každého zamestnanca, ktorého mzdy sa výkon kontroly dotkne. Súhlas môže byť daný aj ústnou formou.¹⁷² S uvedeným právnym názorom nie je možné súhlasiť. Získavanie súhlasov dotknutých zamestnancov je spojené s námahou neprímeranou sledovanému výsledku a pri pripustení predmetného výkladu by uvedené ustanovenie bolo v praxi nerealizovateľné. Navyše kontrola dodržiavania mzdových predpisov odborovým orgánom predstavuje výnimku z povinnosti získať súhlas dotknutých osôb. Stanovisko Úradu na ochranu osobných údajov k danej problematike náš názor potvrdzuje. Podľa jeho vyjadrenia platí, že tarifné zaradenie, mzda a odmeny v spojení s určenou alebo určiteľnou osobou sú osobnými údajmi podľa § 3 zákona o ochrane osobných údajov. Podľa ustanovenia § 7 ods. 3 tohto zákona sa „*súhlas dotknutej osoby nevyžaduje, ak sa osobné údaje spracúvajú na základe osobitného zákona, ktorý ustanovuje zoznam osobných údajov, účel ich spracúvania a okruh dotknutých osôb. Spracúvané osobné údaje o dotknutej osobe možno z informačného systému poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť len vtedy, ak osobitný zákon ustanovuje účel poskytovania, sprístupňovania alebo zverejňovania, zoznam osobných údajov, ktoré možno poskytnúť, sprístupniť alebo zverejniť, ako aj tretie strany, ktorým sa osobné údaje poskytujú, prípadne okruh príjemcov, ktorým sa osobné údaje sprístupňujú, pokiaľ zákon o ochrane osobných údajov neustanovuje inak.*“ Poskytnutie údajov o mzde zamestnancov odborovej organizácii by bolo v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov v prípade, ak by požiadavka na spracúvanie osobných údajov (a teda aj na ich poskytnutie), vyplývala z osobitného zákona. Osobitný zákon by tak bolo možné považovať za právny základ spracúvania ako aj poskytovania osobných údajov, t. j. v uvedenom prípade údajov o mzde. Osobitným zákonom v tomto prípade je práve Zákonník práce. Podľa ustanovenia § 239 ZP zástupcovia zamestnancov kontrolujú dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy; na tento účel sú títo oprávnení najmä (okrem iných oprávnení) vyžadovať od vedúcich zamest-

172 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, s. 984.

nancov potrebné informácie a podklady. Z pohľadu ochrany osobných údajov citované ustanovenie § 239 ZP možno teda považovať za ustanovenie určujúce okrem iného aj „rozsah osobných údajov“ v zmysle ustanovenia § 7 ods. 6 zákona o ochrane osobných údajov, ktoré za presne vymedzených okolností nevyžaduje, aby osobitný zákon upravoval presný zoznam osobných údajov; postačuje, ak v sebe zahŕňa uvedený rozsah.

Poskytnutie potrebných informácií a podkladov vedúcimi zamestnancami pre odborovú organizáciu v rámci jej kontrolnej činnosti v rozsahu potrebnom na vykonanie kontroly dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy je teda upravené osobitným zákonom a na ich poskytnutie sa nevyžaduje ani súhlas dotknutej osoby a možno ho považovať za poskytnutie v súlade so zákonom o ochrane osobných údajov. Uvedené stanovisko úradu nás utvrdzuje v presvedčení, že v našom právnom poriadku sú vytvorené zákonné predpoklady na výkon kontroly mzdových predpisov podľa § 229 ZP, a je teda len na zástupcoch zamestnancov, akou formou naplnia obsah tejto kompetencie.

Odlíšny 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, ktorí sú vyšskolení a platení štátom prostredníctvom rozpočtu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Inšpektori BOZP sú pridelení na jednotlivé odborové zväzy prostredníctvom Konfederácie odborových zväzov (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 budúca 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 zamestnancov¹⁷³, 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 aj v prípadoch, v ktorých nehrozí vážne a bezprostredné ohrozenie zdravia a života chránených osôb. Presné náležitosti protokolu upravuje § 149 ods. 2 ZP.¹⁷⁴ Uvedené ustanovenie Zákonníka práce 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.¹⁷⁵ 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. 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.

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

174 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.

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

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 č. 2/1991 Zb. 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)*“.¹⁷⁶ 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 Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchýliť**. Nedodržanie dojedanej úpravy pracovných podmienok obsiahnutých v kolektívnej zmluve sankcionuje Zákonník práce 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.¹⁷⁷

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

177 ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 78.

V slovenskom právnom poriadku vychádza právo na kolektívne vyjednávanie aj z článku 10 Základných zásad Zákonníka práce, 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.¹⁷⁸ 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 Zákonníka práce, 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 č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov s odkazom na § 231 ods. 4 ZP.¹⁷⁹

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 Zákonníka práce 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 prípadnej ochrany 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 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

178 BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Sprint, 2007, s. 966.

179 Popis priebehu procesu kolektívneho vyjednávania je predmetom kapitoly III.

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 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 dojsť k novú kolektívnu zmluvu s predpokladom zániku pôvodnej kolektívnej zmluvy. Dojednávanie 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, uprel 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, Zákonníkom práce 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 Zákonníku 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.¹⁸⁰

2.3 Zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník

Právna úprava zastupovania zamestnancov všeobecne

Právna úprava zastupovania zamestnancov je obsiahnutá v desiatej časti Zákonníka práce („Kolektívne pracovnoprávne vzťahy“). Spôsob účasti zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa môže byť buď priamy alebo prostredníctvom ich zástup-

¹⁸⁰ § 26 ods. 3 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce.

cov¹⁸¹, ktorými je v zmysle § 11a ZP aj zamestnanecká rada a zamestnanecký dôverník. Mnohé otázky spojené so zamestnaneckými radami (a zamestnaneckým dôverníkom) Zákonník práce neupravuje. Z tohto hľadiska je vhodné sa inšpirovať voľbami, ktoré upravujú iné právne predpisy (napr. do NR SR). Zároveň právna úprava v SR bola do určitej miery inšpirovaná právnou úpravou v Nemecku (ktorá je podstatne podobnejšia), a preto je možné hľadať inšpiráciu aj v právnom poriadku tohto štátu.¹⁸²

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,¹⁸³ 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),¹⁸⁴ deliktuálnu (nemôže niesť zodpovednosť za škodu). Absencia procesnej spôsobilosti zároveň vyvoláva otázku o možnosti zamestnaneckej rady domáhať sa svojich práv v prípade porušenia Zákonníka práce súdnou cestou. Výklad by na tomto mieste mohol skončiť, avšak je potrebné odpovedať na niekoľko otázok, keďže Zákonník práce na viacerých miestach so zamestnaneckou radou a dohodou s ňou po-

181 § 229 ods. 4 ZP vyjadruje formy účasti prostredníctvom zástupcov zamestnancov. Ide o: a) spoločné rozhodovanie, b) prerokovanie, c) právo na informácie, d) kontrolnú činnosť.

182 Názov zákona v nemeckom jazyku Betriebsverfassungsgesetz a v anglickom preklade Works constitution act. Text zákona v nemeckom a anglickom znení – dostupné na internete: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/index.html.

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

184 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. Neposkytne-li zaměstnavatel informací, 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.

číta 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 zamestnávateľ 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 nositeľom určitých práv – právo na informácie, prerokovanie, spolurozhodovanie (viď - § 229 ods. 7 „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 volenom 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

Zákonník práce upravuje postavenie zamestnaneckej rady. V princípe Zákonník práce 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 zamestnávateľ¹⁸⁵ (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.

Zákonník práce nestanovuje povinnosť mať v podniku zástupcu zamestnancov (t. j. ani odborovú organizáciu ani zamestnaneckú radu). Vytvoriť ju môžu len zamestnanci na základe pravidiel stanovených v Zákonníku práce, t. j. zamestnanecká rada nemôže vzniknúť proti vôli zamestnancov.¹⁸⁶ Zamestnávateľ má byť súčinný, ak zamestnanci chcú vytvoriť zamestnaneckú radu a je povinný akceptovať jej vytvorenie na pracovisku v prípade, ak sa splnia podmienky podľa Zákonníka práce. 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 Zákonníka

185 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 Zákonníka práce - § 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).

186 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.

práce, ktorý sa vyžaduje na jej vytvorenie? V tejto situácii zamestnanci nemajú právo na vytvorenie zamestnaneckej rady a zo znenia Zákonníka práce možno odvodiť, že u zamestnávateľa nemôže vzniknúť zamestnanecká rada, pretože nie je splnená podmienka, že zamestnávateľ zamestnáva najmenej 50 zamestnancov (úprava teda nie je v tomto ohľade dispozitívna, ale kogentná, t. j. aj keby s tým zamestnávateľ súhlasil, právna úprava neumožňuje vytvorenie zamestnaneckej rady, ak je počet zamestnancov nižší ako 50). V tomto 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. Zákonník práce spomínanú situáciu nerieši. Zároveň podľa Zákonníka práce dôvodom zániku funkcie zamestnaneckého dôverníka nie je nárast počtu zamestnancov na 50 a viac. Naopak dôvodom zániku zamestnaneckej rady podľa Zákonníka práce 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 striktnej interpretácii zákona, u takéhoto zamestnávateľa zamestnanecký dôverník pôsobiť nemôže. V Zákonníku práce teda chýba určitá fixácia počtu zamestnancov k určitému dátumu.¹⁸⁷

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 zvýhodňovať 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 pô-

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

sobenie odborovej organizácie alebo odborových organizácií. Obdobne to platí, ak na pracovisku pôsobí zamestnanecký dôverník. Zákonník práce 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 ustanovenie 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 Zákonník práce 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. Zákonník práce súbežné pôsobenie viacerých zamestnaneckých rád exaktne neupravuje a v princípe možno z § 233 ZP odvodiť, že Zákonník práce 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 Zákonník práce 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. Zákonník práce 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 zamestnávateľom bude naďalej pô-

sobiť, resp. či vôbec¹⁸⁸ (otázka konkrétneho člena zamestnaneckej rady môže byť vyriešená aj cez § 236 ods. 1 písm. a) ZP, kedy postavenie člena zamestnaneckej rady zamestnancovi 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

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).¹⁸⁹ K uvedenému možno argumentovať nasledovne:

1) V § 223 ods. 2 ZP sa vymedzujú ustanovenia Zákonníka práce, 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. Zákonník práce 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 vyvolať nestabilitu ohľadom napr. hranice 50 zamestnancov);

¹⁸⁸ Uvedené sa musí tiež riešiť v kontexte práva na zachovanie pôsobenia podľa § 31 ods. 8 ZP, ak sa nedohodne inak.

¹⁸⁹ V zmysle novely Zákonníka práce účinnej od 1. 7. 2014 (zákon č. 183/2014 Z. z.) môžu byť dohody uzatvorené najviac na 12 mesiacov.

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;¹⁹⁰ v tejto súvislosti § 236 ZP počíta pri skončení členstva v zamestnaneckej rade len so skončením pracovného pomeru.

Dočasne pridelení zamestnanci a zamestnanecká rada

U zamestnávateľa môžu pôsobiť aj dočasne pridelení (spravidla agentúrni) zamestnanci. Vychádza 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.¹⁹¹ 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 voliť 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 Zákonníka práce 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 volieb do zamestnaneckej rady. Z § 234 ods. 1 ZP vyplýva, že zamestnávateľ je povinný „*umožniť uskutočnenie volieb*“.

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

191 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 hranice, 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.“

a) žiadosť o uskutočnenie volieb a počet žiadajúcich zamestnancov

Forma žiadosti

Zákonník práce v § 234 ods. 1 vyžaduje, aby žiadosť o umožnenie uskutočnenia volieb 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). Zákonník práce nestanovuje, aké konkrétne náležitosti by táto žiadosť mala mať. Z jej účelu vyplýva, že sa musí žiadať o umožnenie uskutočnenia volieb 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 volieb do zamestnaneckej rady. Z konštrukcie prvej vety § 234 ods. 1 ZP vyplýva, že je povinný umožniť voľby, „ak požiadajú najmenej 10% zamestnancov“. Z uvedeného teda možno odvodiť, že v ostatných prípadoch zamestnávateľ voľby môže umožniť uskutočniť. Táto argumentácia sa opticky môže „biť“ s otázkou, či v tomto prípade nemôže ísť aj o zneužitie, avšak ostatné ustanovenia Zákonníka práce 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. Zákonník práce 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 uskutočnenia 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 nenavrhlili 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 zmený 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). (Viď aj analógiu s voľbami do NRSR – 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

Zákonník práce 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.

Zákonník práce 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
- od 50 do 100 zamestnancov, má najmenej troch členov;
 - od 101 do 500 zamestnancov, na každých 100 zamestnancov má najmenej jedného ďalšieho člena;
 - od 501 do 1 000 zamestnancov, má najmenej jedného ďalšieho člena;
 - 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 nepravidelnostiam, 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 zamestnanec-kého dôverníka majú všetci zamestnanci zamestnávateľa, ak u zamestnávateľa pracujú najmenej tri mesiace. Z tohto hľadiska je potrebné posúdiť v slovách „**ak u zamestnávatela 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 Zákonníku práce 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 započítať aj zamestnanci, u ktorých došlo k rešazeniu pracovných pomerov, ktoré na seba bezprostredne nadväzujú.¹⁹² Z hľadiska Zákonníka práce 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 Zákonník práce 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 volby (obdobie ako volby do NRSR, 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.

¹⁹² V tejto súvislosti možno uviesť protiargument, že rôzne pracovnoprávne vzťahy sa posudzujú samostatne. Takýto výklad za niektorých okolností môže viesť k pozbaveniu práva zamestnanca.

Kritérium „vek“ a právo voliť

Zákonník práce v § 11 upravuje, kto môže byť zamestnancom, pričom jedným z kritérií je aj vek. V prípade práva voliť do zamestnaneckej rady Zákonník práce 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 Zákonník 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, Zákonník práce 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

Zákonník práce nestanovuje, ku ktorému dňu má zamestnanec dovrieť 18 rokov (napr. či ku dňu volieb alebo ku dňu zverejnenia kandidátnej listiny). V prípade inšpirácie napr. zákonom č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky 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

Zákonník práce 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 násl. zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Zákonník 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 násl.) 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).

Zákonník práce 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.

Zákonník práce 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 trocha sporné, že kandidátnu listinu môže v takejto situácii navrhnúť aj odborový orgán, pretože môže urobiť návrh tak, že tam budú len členovia odborej organizácie, čím sa stráca zmysel zamestnaneckej rady¹⁹³ (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. Zákonník práce 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 zväziť použitie kritéria reprezentatívnosti, t. j. ak bude jednu kandidátnu listinu navrhovať 15% zamestnancov a druhú 20% zamestnancov, zamestnávateľ by prijal reprezentatív-

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

nejší 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). Zákoník práce 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.

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 priamo 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 Národnej rady 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 zamestnávateľa, ktorý zamestnáva 2 500 zamestnancov) a na **vnútornú štruktúru** – napríklad primerané (podľa veľkosti, iných kritérií) zastúpenie organizačných zložiek.

Zákonník práce 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.¹⁹⁴

¹⁹⁴ Napr. podľa Zákonníka práce ČR sa v prípade rovnakého počtu hlasov rozhodne žrebov.

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 voľby a môžu byť považovaní za zvolených. Hoci sa tu používa spojenie „opakovaná voľba“, ide skôr o dopĺňujúcu 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 zvyšný 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 zvyšného 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. Zákoník práce tu „hovorie“ 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 takéto znenie Zákonníka práce 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), Zákonník práce 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

Zákonník práce 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,¹⁹⁵ Zákonník práce 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. § 15 zákona č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky, kde Ústredná volebná komisia vyhotovuje zápisnicu o výsledkoch volieb a odovzdá ju predsedovi Národnej rady Slovenskej republiky; 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.

195 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“).

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

Podľa § 234 ods. 8 ZP je volebné (funkčné) obdobie¹⁹⁶ 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. Zákoník práce 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 otázne, 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 ustanovujú (vymenujú) do funkcie. Obdobne to robí ústredná volebná komisia vo vzťahu k zvoleným poslancom NR SR (viď. § 15 písm. h) zákona č. 333/2004 Z. z. o voľbách do Národnej rady Slovenskej republiky – „*vydáva zvoleným kandidátom 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 pristupnom zamestnancom). Túto otázku možno upraviť vo vnútornom predpise, resp. dohodnúť so zamestnaneckou radou, zamestnaneckým dôverníkom, resp. volebnou komisiou.

Zákoník práce 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). Zákoník práce 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.

Zákoník práce 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

¹⁹⁶ 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).

stať na prvom zasadnutí.

Za odborovú organizáciu koná odborový orgán a spravidla ide o predsedu odborového orgánu. Zákonník práce 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),¹⁹⁷ koná zamestnanecká rada ako celok. Ak sa podľa Zákonníka práce 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 zvolí), resp. ako koná zamestnanecká rada, kto je napríklad sekretárom, aké sú úlohy ďalších členov;
- 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 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 od-

197 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.

borového orgánu, zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka utvárania spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok

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

Zákonník práce (§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 spolurozhodovania, 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.¹⁹⁸ Zamestnanecká rada/zamestnanecký dôverník však môže naďalej uzatvárať „dohody“ (spolurozhodovať) podľa jednotlivých ustanovení Zákonníka práce.

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 Zákonník práce v § 235 ods. 1 upravuje aj niektoré ďalšie spôsoby zániku zamestnaneckej rady.

Zamestnanecká rada má právo odstúpiť. Zákonník práce 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

¹⁹⁸ Ohľadom právneho statusu zamestnaneckej rady pozri vyššie.

všetkých alebo z prítomných) má odstúpenie prijať, Zákonník práce 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 svojej 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. Zákonník práce nepočíta s obnovením zamestnaneckej rady, ktorá zanikla na základe poklesu zamestnancov pod 50, aj keď počet zamestnancov neskôr stúpne nad 50.

Skončenie vykonávania funkcie členom 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 teórii¹⁹⁹ 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 zamestnancov 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 (t. i. platí aj o zamestnaneckom dôverníkovi).

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

Voľba 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 Zákonník práce stanovuje minimálny počet členov zamestnaneckej rady. Zákonník práce popísanú 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 Zákonník práce 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 spolurozhodovať. 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 „uznášaniashopná“, 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 dlhodobu na výkon fun-

kcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.²⁰⁰ 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“, Zákonník práce 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.²⁰¹

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. Zákonník práce tu ustanovuje, že ak u zamestnávateľa pôsobí

200 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.

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

viacero 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**, Zákoník práce ustanovuje, že o rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie zamestnanecká rada písomne oznámi zamestnávateľovi.

Zákoník práce 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. Zákoník práce 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)²⁰². 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

²⁰² V prípade zamestnaneckého dôverníka je to súhlas tejto osoby, čo len podporuje argumentáciu ďalej v texte.

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 je spravodlivé, aby napriek nedaniu súhlasu, bol zamestnávateľ nútený naďalej zotrvať v zmluvnom vzťahu s týmto zamestnancom.²⁰³²⁰⁴

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, dokedy je potrebné chrániť získanú informáciu.²⁰⁵

203 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.

204 Iný záver v prípade zamestnaneckého dôverníka, ktorý dáva súhlas so svojim prepustením, by viedol k nemožnosti jeho prepustenia počas trvania funkcie aj pri závažnom porušení pracovnej disciplíny.

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

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 Zákonníka práce sa napr. obchodné tajomstvo a iné tajomstvá chránia osobitnými predpismi, ako je Obchodný zákonník. Zneužívanie informácií, ktoré zástupca zamestnancov takto získal, 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 Európske zamestnanecké rady

2.4.1 Právo na nadnárodné informácie a prerokovanie

Inštitút Európskej zamestnaneckej rady, resp. práva na nadnárodné informácie a prerokovanie je v SR v podstate novým, neprebádaným inštitútom. V podmienkach SR sú zatiaľ malé predpoklady na vytvorenie európskej zamestnaneckej rady so sídlom v SR vzhľadom na to, že je len málo subjektov so sídlom v SR, ktoré pôsobia vo väčšom rozsahu aj v iných členských štátoch EÚ a EHP. V SR skôr vo veľkých nadnárodných spoločnostiach pôsobia zástupcovia zamestnancov za zamestnancov v SR v európskych zamestnaneckých radách, ktoré sú založené podľa právneho poriadku iného členského štátu.²⁰⁶

Smernica 2009/38/ES

V roku 2009 Európsky parlament a Rada ES prijali novú prepracovanú smernicu (Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/38/ES zo 6. mája 2009 o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi), ktorej cieľom je:

²⁰⁶ Na internete možno nájsť databázu európskych zamestnaneckých rád, resp. dohôd – dostupné na internete: <http://www.ewcdb.eu/ewc.php>. Zaujímavé údaje o fungovaní európskych zamestnaneckých rád poskytujú aj prípadové štúdie EUROFOUND – dostupné na internete: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationatwork/ewccasestudies.htm>.

- zabezpečiť lepší a efektívnejší výkon práv zamestnancov na nadnárodné informovanie a prerokovanie;
- posilniť právnu istotu v ich ustanovení a fungovaní;
- zaistiť zosúladenie smernice s ostatnými príslušnými smernicami o informovaní zamestnancov a prerokovaní s nimi, najmä zosúladením definícií;
- obmedziť právomoci európskych zamestnaneckých rád na otázky nadnárodnej povahy a zaviesť prepojenie určené dohodou v rámci podniku medzi vnútroštátnou a nadnárodnou úrovňou informovania zamestnancov a prerokovania s nimi;
- zaviesť prispôbenie pri dohodách o zriadení európskej zamestnaneckej rady v prípade podstatných zmien v štruktúre podniku alebo skupiny podnikov a zabezpečiť uplatňovanie platných dohôd.

Táto smernica je transponovaná v ustanoveniach § 241 až § 250a ZP.

Vzťah smernice 2009/38/ES a smernice 94/45/ES

Smernica 2009/38/ES nahradila smernicu Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Vzťah medzi predchádzajúcou právnou úpravou vychádzajúcou zo smernice 94/45/ES a smernicou 2009/38/ES je riešený v ustanovení § 252f ZP. Podľa § 252f ods. 1 ZP ustanovenia § 241 až § 250 ZP účinné od 6. júna 2011 sa nevzťahujú na zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a skupinu zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, u ktorých bola dohoda, ktorá zabezpečuje nadnárodné informovanie a prerokovanie, podpísaná alebo zmenená od 5. júna 2009 do 5. júna 2011, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. To platí aj v prípade, ak sa zmluvné strany dohodnú, že dohoda podľa prvej vety sa podstatne zmení, predĺži alebo obnoví po 5. júni 2011. Podľa § 252f ods. 2 ZP na dohody podľa odseku 1 sa vzťahuje právna úprava účinná do 5. júna 2011.

Toto ustanovenie vychádza z čl. 14 smernice 2009/38/ES, kde sa stanovuje vzťah medzi novou právnou úpravou (smernica 2009/38/ES) a predchádzajúcou právnou úpravou (smernica 94/45/ES) vo vzťahu k zamestnávateľom a skupinám zamestnávateľov pôsobiacim na území členských štátov.

Zo znenia čl. 14 smernice 2009/38/ES vyplýva niekoľko možností:

1. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená pred 5. 6. 2009 a nebola zmenená v čase od 5. 6. 2009 do 5. 6. 2011, vzťahuje sa na dohody nová právna úprava (smernica 2009/38/ES);
2. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a preroko-

- vania s nimi uzatvorená pred 5. 6. 2009 a bola zmenená v čase od 5. 6. 2009 do 5. 6. 2011, vzťahuje sa na dohody stará právna úprava (smernica 94/45/ES);
3. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená v čase od 5. 6. 2009 do 5. 6. 2011, vzťahuje sa na dohody stará právna úprava (smernica 94/45/ES);
 4. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená po 5. 6. 2011, vzťahuje sa na dohody nová právna úprava (smernica 2009/38/ES);
 5. v prípade, ak bola dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi uzatvorená ešte pred nadobudnutím účinnosti smernice 94/45/ES (v prípade Veľkej Británie a Írska pred nadobudnutím účinnosti smernice 97/74/ES), nevzťahuje sa na ne ani stará a ani nová právna úprava;
 6. v prípade, ak dohody, ktoré sa spravujú starou právnou úpravou (prípady 2 a 3), resp. žiadnou právnou úpravou (prípady 4 a 5), sú „po ich uplynutí“ (resp. ak sa majú skončiť) podstatne zmenené, predĺžené alebo obnovené, vzťahuje sa na ne stará právna úprava (smernica 94/45/ES) alebo žiadna právna úprava (v prípade 5).

Čl. 13 smernice 2009/38/ES, a teda aj § 250a ZP (tzv. adaptačná klauzula, t. j. prispôbenie sa zamestnaneckej rady, resp. postupov informovania a prerokovania zmienených v štruktúre zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov) sa vzťahuje na všetky prípady (1 až 6).

V nadväznosti na čl. 14 smernice 2009/38/ES a na pristúpenie Slovenskej republiky až po nadobudnutí účinnosti smernice 94/45/ES sa v prechodných ustanoveniach upravili možnosti 1 - 4 a 6.

Forma realizácie práva zamestnancov členských štátov na nadnárodné informovanie a na prerokovanie a jeho vzťah k právnemu rámcu Zákonníka práce

Právo zamestnancov členských štátov na nadnárodné informovanie a na prerokovanie sa realizuje prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady a prostredníctvom iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi, t. j. je dané na výber, či sa vytvorí určitá formalizovaná štruktúra – európska zamestnanecká rada alebo proces nadnárodného informovania a prerokovania bude prebiehať mimo formálnej štruktúry.

V § 241 ods. 2 ZP sa vymedzuje vzťah medzi vnútroštátnym právom na informácie a na prerokovanie a nadnárodným právom na informácie a na prerokovanie.

Ak ide o informovanie a prerokovanie v súvislosti s realizáciou práva na nadnárodné informovanie a na prerokovanie, nie sú dotknuté povinnosti podľa ďalších ustanovení Zákonníka práce v súvislosti s povinnosťou informovať zamestnancov a prerokovať určité skutočnosti. Ide tu o vzťah k ustanoveniam o prevode podniku (§ 29 ZP), hromadnom prepúšťaní (§ 73 ZP), prerokovaní (§ 237 ZP) a o práve na informácie (§ 238 ZP).²⁰⁷

V § 240 ods. 3 ZP sa vymedzuje vzťah medzi nadnárodným informovaním a prerokovaním podľa Zákonníka práce a nadnárodným informovaním a prerokovaním (vrátane účasti na riadení/spolurozhodovaní), ktoré sa uskutočňuje v európskej spoločnosti podľa zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v európskom družstve podľa zákona č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve. Tieto predpisy majú osobitnú úpravu, ktorá má prednosť pred úpravou Zákonníka práce, ktorý by sa uplatnil len vtedy, ak by jeho uplatnenie ustanovil osobitný predpis.²⁰⁸

Definície a riadiaci zamestnávateľ

§ 241a ZP obsahuje základné definície a pravidlá na určenie riadiaceho zamestnávateľa, ktorý má význam z hľadiska procesu kreovania postupu nadnárodného informovania a prerokovania.

1) Zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov

V § 241a ods. 1 písm. a) ZP sa definuje, kto je zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov. Uvedené má význam z hľadiska identifikácie povinností podľa § 241 až § 250a ZP.

Zamestnávateľ pôsobiaci na území členských štátov je zamestnávateľ, ktorý spĺňa tieto dve kumulatívne kritériá:

1. zamestnáva najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch (celkový najmenší počet zamestnancov) a
2. aspoň 150 zamestnancov v každom z najmenej dvoch členských štátov (t. j. najmenej v dvoch štátoch zo všetkých štátov, kde zamestnáva najmenej 1000 zamestnancov, musí zamestnávať najmenej 150 zamestnancov).

V tomto prípade ide o jeden subjekt, t. j. je založený podľa práva jedného štátu a ako rovnaký subjekt pôsobí aj v iných štátoch (napr. ako pobočka zahraničnej právnickej osoby, organizačná zložka).

²⁰⁷ Ustanovením sa vykonáva transpozícia čl. 12 ods. 4 smernice 2009/38/ES, kde sa osobitne uvádzajú prípady hromadného prepúšťania, prevodu podniku a všeobecného rámca pre informovanie a prerokovanie. Tieto vyplývajú zo smernice 2001/23/ES, 98/59/ES, 2002/14/ES.

²⁰⁸ V princípe pôjde o aplikáciu týchto pravidiel, ak osobitný vyjednávací orgán nechce vytvoriť mechanizmus podľa predmetných zákonov (smerníc).

Ak teda napr. zamestnávateľ zamestnáva v troch členských štátoch EÚ – Rakúsko, Nemecko a SR 1300 zamestnancov, z tohto hľadiska je prvé kritérium splnené. Na to, aby vzniklo právo na nadnárodné informácie a na prerokovanie je potrebné, aby aspoň v dvoch štátoch (napr. Rakúsko, Nemecko) zamestnával zamestnávateľ najmenej 150 zamestnancov (t. j. najmenej 150 zamestnancov v Rakúsku, najmenej 150 zamestnancov v Nemecku).

Ďalším dôležitým pojmom je skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Uvedené má význam z toho hľadiska, že v rámci štruktúry zamestnávateľov môže byť vytvorená taká štruktúra, že má význam riešiť právo na nadnárodné informácie a prerokovanie v rámci skupiny zamestnávateľov (napr. z dôvodu vlastníckeho práva, riadenia zamestnávateľa – napr. viacerých zamestnávateľov bude ovládať jeden subjekt a robiť spoločné rozhodnutia pre skupinu zamestnávateľov). Skupina zamestnávateľov je riadiaci zamestnávateľ a ním ovládaní zamestnávateľia.

Vo väzbe na zadefinovanie skupiny zamestnávateľov má z hľadiska práva na nadnárodné informácie a prerokovanie význam riešiť skupinu zamestnávateľov s určitým počtom zamestnancov. V rámci skupiny zamestnávateľov vystupuje riadiaci zamestnávateľ a aspoň jeden ovládaný zamestnávateľ, t. j. najmenej dva rôzne právne subjekty.

Podľa § 241a ods. 1 písm. c) ZP skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov je skupina zamestnávateľov, ktorá kumulatívne spĺňa nasledovné kritériá:

- 1.) spolu zamestnáva najmenej 1000 zamestnancov v členských štátoch;
- 2.) z ktorých (pozn. zo skupiny zamestnávateľov) najmenej dvaja zamestnávateľia skupiny zamestnávateľov pôsobia v dvoch rôznych členských štátoch (t. j. nejdelen o skupinu, ktorá pôsobí v jednom štáte);
- 3.) a z ktorých (pozn. zo skupiny zamestnávateľov)
 - a. najmenej jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v jednom členskom štáte (t. j. dôležité je aj kritérium počtu zamestnancov zamestnávaných aspoň jedným zamestnávateľom – aspoň jeden zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov musí v jednom členskom štáte zamestnávať najmenej 150 zamestnancov)
 - b. a najmenej jeden ďalší zamestnávateľ skupiny zamestnávateľov zamestnáva najmenej 150 zamestnancov v inom členskom štáte (t. j. dôraz na slová „v inom členskom štáte“ znamená, že tu musí byť najmenej druhý/ďalší zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 150 zamestnancov, ale nesmie ísť o ten istý členský štát ako štát, v ktorom zamestnáva najmenej 150 zamestnancov prvý zamestnávateľ s takýmto počtom zamestnancov – v princípe teda ide o situáciu, kde najmenej dvaja zamestnávateľia majú najmenej 150 zamestnancov, pričom tento počet dosahuje jeden najmenej v jednom štáte a druhý najmenej v inom druhom štáte).

Pre ilustráciu. V rámci skupiny zamestnávateľov pôsobí spoločnosť A so sídlom v Nemecku, ktorá je 100% vlastníkom spoločnosti B v Nemecku, spoločnosti C v Rakúsku a spoločnosti D v SR. Na to, aby bola splnená prvá podmienka, musí skupina (subjekty A, B, C, D) spolu zamestnávať najmenej 1000 zamestnancov. V rámci druhej podmienky je dôležité, aby aspoň dvaja zamestnávatelia, napr. C a D pôsobili v dvoch rôznych členských štátoch (v tomto prípade Rakúsko a SR). Skupina, ktorá pôsobí len v jednom členskom štáte, nevykazuje prvky transnacionality a potreby riešiť nadnárodné otázky. Aby bola splnená tretia podmienka, musí byť aj počet zamestnancov zamestnávaných v týchto dvoch rozličných štátoch dostatočne významný, t. j. v tomto prípade v jednom členskom štáte musí byť zamestnávaných najmenej 150 zamestnancov a aj v inom členskom štáte musí byť zamestnávaných najmenej 150 zamestnancov. O skupinu zamestnávateľov by nešlo, ak by aj pôsobila vo viacerých štátoch, ale mala by v nich napr. len po 50 zamestnancov.

Zástupcovia zamestnancov pre účely nadnárodného informovania a prerokovania

V § 241a ods. 1 písm. d) ZP sa vymedzujú zástupcovia zamestnancov pre účely nadnárodného informovania a prerokovania. Zástupcami zamestnancov na národnej úrovni (v Slovenskej republike) sú zástupcovia podľa § 11a ZP (§ 230 ZP a § 233 ZP).

Zástupcami zamestnancov na nadnárodnej úrovni sú:

1. členovia osobitného vyjednávacieho orgánu;
2. členovia európskej zamestnaneckej rady;
3. zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

V tejto súvislosti možno uviesť, že by sa im z hľadiska ich funkcie mala poskytnúť rovnaká ochrana a rovnaké práva (napr. sa bude aplikovať § 240 ZP s príslušnými odchýlkami vyplývajúcimi z ich pôsobenia hlavne na nadnárodnej úrovni a odchýlkami, ktoré vyplývajú z práv priznaných smernicou 2009/38/ES prenesenou do ustanovení § 241 až § 250a ZP) ako zástupcom zamestnancov na národnej úrovni. Uvedené vyjadruje § 250 ods. 1 ZP, kde sa stanovuje, že na členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi u zamestnávateľa alebo organizačnej zložky zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky pri výkone ich funkcie sa **primerane vzťahuje § 240 ZP.**

U týchto zástupcov zamestnancov Zákonník práce priamo **nerieši ich právnu subjektivitu**, t. j. vyvstáva rovnaká otázka účinkov ich konania ako v prípade vnútroštátnej zamestnaneckej rady. Na rozdiel od zamestnaneckej rady podľa § 233 ZP, ale v zmysle § 250 ods. 3 ZP členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia európskej zamestnaneckej rady a zástupcovia zamestnancov zabezpečujúci iný postup

informovania zamestnancov a prerokovania s nimi majú pri vykonávaní svojej funkcie **k dispozícii prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov** zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov vyplývajúci z uplatňovania práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie **a na tento účel sa im priznáva spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania**. T. j. priznáva sa im procesná spôsobilosť napr. vo väzbe na to, že ústredné vedenie (so sídlom v SR) by odmietlo poskytnúť informácie, ktoré by umožnili posúdiť, či môže vzniknúť európska zamestnanecká rada alebo zamestnávateľ v SR by tieto informácie odmietol poskytnúť ústrednému vedeniu v inom členskom štáte.

Ústredné vedenie

Pojem ústredné vedenie má význam z hľadiska riadenia zamestnávateľa/skupiny zamestnávateľov, t. j. z hľadiska riadiacich právomocí a rozhodovania o rôznych opatreniach v rámci zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Ústredné vedenie je:

- 1.) ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov (pozn. v prípade, ak ide o zamestnávateľa); alebo
- 2.) ústredné vedenie riadiaceho zamestnávateľa v prípade skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov;
- 3.) tzv. predpokladané ústredné vedenie - ak ústredné vedenie nemá sídlo v členskom štáte, za ústredné vedenie sa považuje:
 - zástupca ústredného vedenia v členskom štáte, ktorý sa ustanoví v prípade potreby;
 - a ak takýto zástupca nie je ustanovený, za ústredné vedenie sa považuje vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

Ak sa v znení Zákonníka práce používa spojenie „ústredné vedenie“, myslí sa tým nielen skutočné ústredné vedenie, ale aj predpokladané ústredné vedenie. Vymedzenie predpokladaného ústredného vedenia má význam z hľadiska zabránenia obchádzania smernice 2009/38/ES umiestnením ústredného vedenia mimo územia členských štátov, ktoré pokrýva smernica (napr. do Švajčiarska)²⁰⁹ a následnej argumentácie, že

209 V prípade C-440/00 Kühne v. Nagel sa riešila otázka, ak ústredné vedenie nie je na území členského štátu a ako sa získajú informácie, ak ústredné vedenie v inom ako členskom štáte „nespolupracuje“. Súdny dvor tu uviedol, že „čl. 4 (1) a 11(1) smernice 94/45/ES musia byť vykladané nasledovne: - ak sa ústredné vedenie skupiny podnikov pôsobiacich na území Spoločenstva nenachádza na území členského štátu, povinnosť ústredného vedenia za poskytnutie informácií, ktoré sú podstatné pre začatie vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady zástupcom zamestnancov má predpokladané ústredné vedenie podľa druhého pododseku čl. 4 ods. 2 smernice, - ak ústredné vedenie nespripustní určité informácie („does not make available“) pre účely zriadenia európskej zamestnaneckej rady, predpokladanému ústrednému vedeniu, toto, aby si splnilo

smernica, zakladajúca povinnosti nadnárodného informovania a prerokovania, sa na takýto subjekt, ktorý sa nachádza mimo územia členských štátov, nevzťahuje, hoci štruktúra, ktorá pôsobí na území členských štátov, spĺňa podmienky zamestnávateľa/skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

Osobitný vyjednávací orgán

Osobitný vyjednávací orgán je orgán zriadený podľa § 244 ZP s cieľom **uskutočňovať vyjednávanie** s ústredným vedením **o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi**. Osobitný vyjednávací orgán má teda význam z hľadiska kreovania európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenia iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

Európska zamestnanecká rada

Európska zamestnanecká rada je rada zriadená podľa § 245 ZP (dohodou) alebo § 246 ZP (zo zákona – „ustanovená podľa zákona“) s cieľom informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (t. j. získavať informácie od ústredného vedenia a prerokovať s ním dôležité otázky a posúvať tieto informácie na národnú úroveň zástupcom zamestnancov, prípadne priamo zamestnancom). Na rozdiel od iného postupu nadnárodného informovania a prerokovania je európska zamestnanecká rada určitým kolektívnym orgánom.

Informovanie zamestnancov, prerokovanie a nadnárodné otázky

V § 241a ods. 1 písm. h) ZP je obsiahnutá osobitná definícia informovania vo väzbe na nadnárodné informovanie (§ 238 ZP – právo na informácie vo väzbe na vnútroštátne informovanie). Definuje sa komu, kedy, akým spôsobom sa poskytuje informácia.

-
- svoju povinnosť poskytnúť informácie zástupcom zamestnancov, si musí vyžiadať informácie podstatné pre začatie vyjednávaní pre založenie takejto rady od ostatných podnikov patriacich do skupiny, ktoré sa nachádzajú na území členských štátov a má právo od nich obdržať takúto informáciu,
 - vedenie každého iného podniku patriaceho do skupiny, ktorý sa nachádza na území členských štátov, je povinné poskytnúť predpokladanému ústrednému vedeniu príslušnú informáciu, keď (ak) ju má alebo je v postavení získať ju,
 - príslušné členské štáty zaistia, že vedenie týchto iných podnikov poskytne informáciu predpokladanému ústrednému vedeniu.

Povinnosť poskytnúť informáciu vyplývajúcu z čl. 4 ods. 1 a 11 ods. 1 smernice zahŕňa informáciu o priemernom celkovom počte zamestnancov a ich rozmiestnenia v členskom štáte, prevádzke podniku a skupine podnikov, štruktúre podniku a podnikov v skupine, rovnako o menách a adresách zástupcov zamestnancov, ktorí by sa mohli zúčastniť na ustanovení osobitného vyjednávacieho orgánu v súlade s čl. 5 smernice alebo na založení európskej zamestnaneckej rady, tam, kde je táto informácia podstatná pre začatie vyjednávaní pre založenie takejto rady.“(neoficiálny preklad)

Informovanie je **poskytovanie informácií** zamestnávateľom zástupcom zamestnancov, aby sa mohli oboznámiť s ich obsahom a posúdiť ich; informovanie sa uskutočňuje v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý umožní zástupcom zamestnancov podrobne posúdiť možné dôsledky, ktoré vyplývajú z poskytnutých informácií, a v prípade potreby pripraviť sa na prerokovanie s príslušným orgánom zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

V § 241a ods. 1 písm. i) ZP je obsiahnutá osobitná definícia prerokovania pre účely nadnárodného prerokovania (§ 237 ZP upravuje prerokovanie pre vnútroštátne účely). Definuje sa komu, kedy, akým spôsobom sa prerokuje informácia. Definuje sa, na akej úrovni má prebehnúť prerokovanie, akým spôsobom, kedy, s akým obsahom. Prerokovanie zahŕňa aj právo na vyjadrenie sa v primeranej lehote.

Prerokovanie je dialóg a výmena názorov medzi ústredným vedením alebo inou primeranou úrovňou vedenia a zástupcami zamestnancov v takom čase, takým spôsobom a s takým obsahom, ktorý zástupcom zamestnancov na základe poskytnutých informácií umožňuje v primeranej lehote vyjadriť stanovisko k navrhovaným opatreniam, ktorých sa prerokovanie týka a ktoré je možné zohľadniť v rámci rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov bez toho, aby boli dotknuté povinnosti vedenia.

Z hľadiska nadnárodného informovania a prerokovania má význam riešiť predovšetkým nadnárodné otázky. Vnútroštátne otázky sa majú riešiť predovšetkým u zamestnávateľa na vnútroštátnej úrovni (v kontexte § 238 ZP a smernice 2002/14/ES).

Nadnárodné otázky sú otázky týkajúce sa:

- a. zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov **ako celku**
- b. alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

Pri určovaní, či ide o nadnárodnú otázku, by sa do úvahy mal brať aj bod 16 Zásad smernice 2009/38/ES, kde sa uvádza, že **nadnárodná povaha určitej otázky** by sa mala určiť na základe:

- rozsahu jej potenciálnych účinkov;
- ako aj na základe úrovne vedenia a zastúpenia, ktorú zahŕňa.

Riadiaci zamestnávateľ a jeho určenie

V § 241a ods. 2 až 8 ZP sa stanovujú kritériá na určenie, kto je riadiacim zamestnávateľom v rámci skupiny zamestnávateľov. V § 241a ods. 2 ZP sa vymedzuje, kto je na účely Zákonníka práce (t.j. pre účely nadnárodného informovania a prerokovania vo väzbe na definíciu v ods. 1 písm. b) a c)) riadiaci zamestnávateľ. **Riadiaci zamestnávateľ** je zamestnávateľ, ktorý môže (pozn. t. j. ide aj o potenciálnu možnosť) vykonávať rozhodujúci vplyv na ovládaného zamestnávateľa alebo ovládaných zamestnávateľov skupiny zamestnávateľov najmä (pozn. demonštratívny výpočet) z dôvodu

- vlastníctva;
- majetkovej a finančnej účasti;
- alebo pravidiel, ktorými sa riadi.

V § 241a ods. 3 ZP sa v súlade s čl. 3 ods. 2 smernice 2009/38/ES stanovuje:

A.) prezumpcia riadiaceho zamestnávateľa

Riadiaci zamestnávateľ je, ak sa nepreukáže inak, vždy zamestnávateľ, ktorý vo vzťahu k ovládanému zamestnávateľovi priamo alebo nepriamo

- a. vlastní väčšinu základného imania tohto zamestnávateľa;
- b. kontroluje väčšinu hlasovacích práv spojených so základným imaním tohto zamestnávateľa alebo
- c. môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa.

B.) možnosť vyvrátenia prezumpcie („ak sa nepreukáže inak“)

Stanovuje sa možnosť v prípade, ak zamestnávateľ spĺňa niektorú z podmienok v § 241a ods. 2 písm. a), b) alebo c) ZP **dokázať, že tento zamestnávateľ nie je skutočný riadiaci zamestnávateľ**, ale riadiacim zamestnávateľom je iný zamestnávateľ.

V čl. 3 ods. 2 písm. a) smernice 2009/38/ES sa uvádza kritérium upísaného základného imania. Pre účely aplikácie ustanovenia odseku 3 sa základným imaním myslí už aj základné imanie pred jeho splatením a pre určenie riadiaceho zamestnávateľa bude mať význam už vlastníctvo väčšiny základného imania, ktoré sa má ešte len splatiť.

V § 241a ods. 4 sa v súlade s čl. 3 ods. 3 smernice 2009/38/ES výslovne vymedzuje vo väzbe na odsek 3, že pre určenie, kto je riadiacim zamestnávateľom podľa odseku 3, sa započítajú aj právo hlasovať, vymenovať, zvoliť, ktoré nevykonáva riadiaci zamestnávateľ priamo ale aj cez iné osoby (odsek 4); zároveň v súlade s čl. 3 ods. 5 smernice 2009/38/ES a v zmysle § 241a ods. 5 ZP tento predpoklad nebude vyplývať výlučne z dôvodu výkonu úradnej funkcie (ods. 5). Smernica v čl. 3 ods. 4 (a následne § 241a ods. 6 ZP) vylučuje aj prípady spoločnosti podľa čl. 3 ods. 5 písm. a) alebo c) nariadenia Rady (ES) č. 139/2004 z 20. januára 2004 o kontrole koncentrácií medzi podnikmi.

V § 241a ods. 7 a 8 ZP sa v súlade čl. 3 ods. 6 a 7 smernice 2009/38/ES vymedzuje určenie rozhodného práva (t. j. práva jedného z členských štátov) pre určenie riadiaceho zamestnávateľa. Rozhodujúcim na určenie, či je zamestnávateľ riadiacim zamestnávateľom, je:

- 1.) právny poriadok členského štátu, ktorým sa zamestnávateľ spravuje;
- 2.) ak sa zamestnávateľ spravuje právnym poriadkom iného ako členského štátu, rozhodujúcim na určenie je právny poriadok členského štátu;
 - a. na ktorého území má sídlo zástupca tohto zamestnávateľa; alebo
 - b. ak takýto zástupca neexistuje, právny poriadok členského štátu, na ktorého území má sídlo vedenie organizačnej zložky zamestnávateľa alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov, ktoré zamestnávajú najväčší počet zamestnancov v ktoromkoľvek z členských štátov.

Ak z dôvodu kolízie právnych poriadkov spĺňajú jedno kritérium alebo viac kritérií podľa odseku 3 dvaja zamestnávateľia alebo viac zamestnávateľov zo skupiny zamestnávateľov, za riadiaceho zamestnávateľa sa považuje zamestnávateľ, **ktorý spĺňa kritérium podľa odseku 3 písm. c)** (t. j. môže vymenovať viac ako polovicu členov správneho orgánu, riadiaceho orgánu alebo dozorného orgánu tohto zamestnávateľa), ak sa nepreukáže, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv (t. j. je tu vyvrátiteľná domnienka – možnosť preukázania, že iný zamestnávateľ je schopný vykonávať rozhodujúci vplyv).

Okruh povinných subjektov na poskytovanie nadnárodných informácií a na ich prerokovanie a rozšírenie tohto okruhu

V § 242 ods. 1 ZP sa upravuje, na koho sa vzťahuje povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovanie **na území SR. Povinnosť poskytovať nadnárodné informácie a prerokovať** podľa tohto zákona („podľa tohto zákona“ znamená, že ide o nadnárodné informovanie a prerokovanie podľa tohto zákona a to sa vzťahuje na konkrétne subjekty. Iné druhy nadnárodného informovania a prerokovania môžu byť upravené osobitným právnym predpisom) sa vzťahuje na

- a. zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov a zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo v Slovenskej republike, (t. j. *Zákonník práce ukladá povinnosti subjektom so sídlom na území SR a v tomto kontexte sa napr. ukladá aj povinnosť spolupracovať s ústredným vedením na území iného členského štátu z hľadiska poskytovania informácií o svojej štruktúre a počte zamestnancov pre posúdenie vytvorenia mechanizmu nadnárodného informovania a prerokovania*)²¹⁰
- b. organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorá má sídlo v Slovenskej republike
- c. ústredné vedenie zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktoré má sídlo v Slovenskej republike.

²¹⁰ V tejto súvislosti viď aj prípad C-349/01 Anker „Článok 4 ods. 1 a článok 11 smernice Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva (v podnikoch a skupinách podnikov pôsobiacich v rámci spoločenstva – neoficiálny preklad) na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa musia vykladať v tom zmysle, že členské štáty sú povinné zaviazat podnik zriadený na jeho území, ktorý je ústredným riaditeľstvom skupiny podnikov pôsobiacej v rámci Spoločenstva v zmysle článku 2 ods. 1 písm. e) a článku 3 ods. 1 smernice alebo je predpokladaným ústredným riaditeľstvom v zmysle článku 4 ods. 2 druhého pododseku, aby poskytol inému podniku tej istej skupiny zriadenému v inom členskom štáte informácie, ktoré od neho požadovali zástupcovia jeho zamestnancov, pokiaľ tento iný podnik tieto informácie nemá k dispozícii a pokiaľ sú nevyhnutné na začatie vyjednávania na zriadenie európskej zamestnaneckej rady.“

V § 242 ods. 2 ZP sa v súlade s čl. 1 ods. 6 smernice 2009/38/ES vymedzuje, aby sa strany mohli dohodnúť aj **na širšom rozsahu** informovania a prerokovania, a teda do európskej zamestnaneckej rady a procesu informovania a prerokovania zapojili aj zástupcov zamestnancov a zamestnancov **z tretích krajín** (mimo EÚ a EHP).²¹¹

Dohoda podľa § 245 ods. 1 ZP alebo § 245a ods. 1 ZP môže ustanoviť, že **rozsah, právomoci a príslušnosť** európskej zamestnaneckej rady a rozsah iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi sa vzťahuje **aj na**:

- a. organizačnú zložku zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov, ktorá má sídlo mimo územia členských štátov;
- b. zamestnávateľa skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, ktorý má sídlo mimo územia členských štátov.

Realizácia práva na nadnárodné informovanie a prerokovanie – európska zamestnanecká rada alebo iný postup informovania a prerokovania, prednosť zriadenia európskej zamestnaneckej rady na úrovni skupiny, príslušná úroveň a nadnárodné otázky

§ 243 ZP upravuje spôsob, akým sa realizuje právo na nadnárodné informácie a prerokovanie. V § 243 ods. 1 ZP sa stanovuje, že zriaďovanie európskej zamestnaneckej rady alebo zavedenie iného postupu sa viaže k právu zamestnancov na nadnárodné informácie a prerokovanie podľa § 241 ods. 1 ZP a realizuje sa za podmienok ustanovených týmto zákonom (napr. § 241a ods. 9 ZP - minimálne počty zamestnancov). **Cieľom je** zabezpečiť účinné informovanie zástupcov zamestnancov alebo priamo zamestnancov a prerokovanie s nimi tak, aby možnosť účinného rozhodovania zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zostala zachovaná. Ide o uplatnenie práva na nadnárodné informácie a na prerokovanie. Na tento cieľ sa vytvárajú **dve možnosti postupu**:

1. **zriadi sa európska zamestnanecká rada** alebo
2. **zavedie sa iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi** (t. j. iný postup ako európska zamestnanecká rada).

V odseku 1 sa zároveň zdôrazňujú dve kľúčové požiadavky procesu nadnárodného informovania a prerokovania: 1) **efektívnosť informovania** a 2) **efektívnosť rozhodovania**.

1. Informovanie a prerokovanie **má byť účinné**, t. j. má prebiehať takým spôsobom, aby zamestnanci boli včas informovaní a aby sa mohli k navrhovaným opatreniam skutočne vyjadriť.
2. Zároveň proces informovania a prerokovania **nesmie predstavovať prekážku pre efektívne rozhodovanie ústredného vedenia a dotknutých zamest-**

²¹¹ V niektorých prípadoch vo veľkých podnikoch fungujú popri európskej zamestnaneckej rade aj globálne zamestnanecké rady.

návateľov, t. j. proces informovania a prerokovanie **nemá spomaľovať, resp. znemožniť prijatie rozhodnutí**, ktoré musia byť urobené v nejakom časovom rámci.

2.4.2 Európska zamestnanecká rada - zriadenie

Prednosť zriadenia európskej zamestnaneckej rady na úrovni skupiny

§ 243 ods. 2 ZP sa transponuje čl. 1 ods. 5 smernice 2009/38/ES - **prednosť zriadenia európskej zamestnaneckej rady na úrovni skupiny** za stanovených podmienok (okrem prípadu, ak dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady stanoví inak). Podľa ods. 2 ak skupina zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov zahŕňa jedného zamestnávateľa alebo niekoľko zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov alebo skupín zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov, európska **zamestnanecká rada sa zriadi na úrovni skupiny zamestnávateľov** pôsobiacich na území členských štátov, **ak dohoda podľa § 245 ods. 1 ZP neustanoví inak**. Zákon zároveň uvádza, že ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté, t. j. ak sa nezriaďuje európska zamestnanecká rada ale iný postup, neznamená to, že sa v tomto prípade zriaďuje európska zamestnanecká rada.

Pre ilustráciu. Skupinu zamestnávateľov predstavuje napr. A, B, C, D, E a sú vytvorené predpoklady na zriadenie európskej zamestnaneckej rady s riadiacim zamestnávateľom A. Zároveň v prípade zamestnávateľa B a C by mohli byť vytvorené aj podmienky pre zriadenie európskej zamestnaneckej rady. V tomto prípade má prednosť zriadenie európskej zamestnaneckej rady na úrovni tejto skupiny pred individuálnym zriaďovaním európskych zamestnaneckých rád iba napr. u zamestnávateľa B, C (skupina pokryje totiž všetky subjekty, pričom individuálny prístup by nemusel). Keďže „ustanovenie ods. 1 týmto nie je dotknuté“, nevyklučuje sa aj zriadenie (popri skupinovej európskej zamestnaneckej rade) aj zriadenie európskej zamestnaneckej rady na úrovni zamestnávateľa B a C, avšak zriadenie európskej zamestnaneckej rady u týchto zamestnávateľov nie je dôvodom na zablokovanie skupinovej európskej zamestnaneckej rady.

Príslušná úroveň a nadnárodné otázky

§ 243 ods. 3 a 4 ZP sa vymedzuje rozsah nadnárodného informovania a prerokovania. Cieľom je:

1. zabezpečiť, aby sa týmto postupom prerokovali **len otázky, ktoré majú nadnárodnú povahu a nie výlučne národnú povahu** (vo väzbe na požiadavku oddelenia právomocí európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov na národnej úrovni, t. j. stanovenie línie a vyhnutie sa duplicitie medzi smernicami 2009/38/ES a 2002/14/ES) a
2. **určiť úroveň, na ktorej bude informovanie a prerokovanie prebiehať.**

Definícia nadnárodných otázok je vymedzená v § 241a ods. 1 písm. j) ZP. **Nadnárodné otázky** sú otázky týkajúce sa zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov ako celku alebo najmenej dvoch zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov nachádzajúcich sa v dvoch rôznych členských štátoch.

Výklad rozsahu nadnárodných otázok sa má oprieť aj o body 12, 15 a 16 zásad smernice 2009/38/ES. Smernica **výslovne vylučuje** z rozsahu svojej pôsobnosti **národné otázky** a nepriznáva európskej zamestnaneckej rade právomoc v tejto oblasti.

Postavenie, zloženia a úlohy osobitného vyjednávacieho orgánu.

§ 244 ZP upravuje postavenie, zloženia a úlohy osobitného vyjednávacieho orgánu.

V § 244 ods. 1 ZP sa upravuje začatie vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení iného postupu. Na účel vyjednávania o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení iného postupu za zamestnancov sa ustanovuje osobitný vyjednávací orgán. V tejto fáze má veľký význam práve informačná povinnosť od ústredného vedenia alebo zamestnávateľov (zo skupiny zamestnávateľov), aby sa určilo, či sú splnené podmienky na postup smerujúci k vytvoreniu európskej zamestnaneckej rady alebo inej formy nadnárodného informovania a prerokovania (viď - § 242 ods. 1 ZP ohľadom súčinnosti zamestnávateľa na území SR).²¹² Vyjednávanie začína byť:

A.) z vlastnej iniciatívy ústredného vedenia alebo

B.) na základe písomnej žiadosti

- najmenej 100 zamestnancov
 - najmenej u dvoch zamestnávateľov (najmenej v dvoch rôznych členských štátoch);
 - alebo najmenej v dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa alebo zamestnávateľov v najmenej v dvoch rôznych členských štátoch
- alebo na základe písomnej žiadosti ich zástupcov.

212 V tejto súvislosti sa Súdny dvor zaoberal aj otázkou poskytovania informácií, ak ešte nebolo určené, kto je ústredné vedenie. Prípád C-62/99 Bofrost sa týkal povinnosti podniku, ktorý bol súčasťou skupiny podnikov poskytnúť informáciu vnútornému (podnikovému) orgánu zastupujúceho zamestnancov, aj keď ešte nebolo určené/zistené, že manažment (vedenie), ktorému žiadosť zamestnancov je adresovaná, je vedenie riadiaceho podniku v rámci skupiny podnikov (išlo o čl. 11 ods. 1 a 2 smernice 94/45/ES). Zároveň tu Súdny dvor rozhodol, že ak informácia týkajúca sa štruktúry alebo organizácie skupiny podnikov tvorí časť informácie, ktorá je podstatná pre začatie vyjednávania o vytvorení európskej zamestnaneckej rady alebo nadnárodného informovania a prerokovania so zamestnancami, podnik v rámci skupiny je povinný poskytnúť informáciu, ktorú má alebo môže získať, vnútornému orgánu zastupujúcemu zamestnancov, ktorý ju žiada. (neoficiálny preklad)

V § 244 ods. 3 ZP, ktorý sa týka zloženia osobitného vyjednávacieho orgánu, sa v súlade s čl. 5 ods. 2 písm. b) smernice 2009/38/ES upravuje spôsob výpočtu zloženia osobitného vyjednávacieho orgánu. Zamestnanci sú zastupovaní nie na základe príslušnosti k zamestnávateľovi, ale na základe vykonávania práce v konkrétnom členskom štáte (zástupca je za zamestnávateľa/zamestnávateľov, resp. organizačné zložky, ktoré pôsobia v konkrétnom štáte). Kritérium je jeden zástupca za každých, aj začiatých, 10% zamestnancov zamestnaných v jednom členskom štáte z celkového počtu zamestnancov zamestnaných v členských štátoch.

Zamestnávateľ má napríklad 2000 zamestnancov a pôsobí v štáte A, kde má 300 zamestnancov, v štáte B, kde má 550 zamestnancov a v štáte C, kde má 1150 zamestnancov. 10% v tomto prípade predstavuje 200 zamestnancov. V štáte A ide o podiel: 15% , v štáte B ide o podiel: 27,5% a v štáte C ide o podiel: 57,5%. Kritérium je 1 člen za 10%, a to aj začiatých. Zamestnanci zo štátu A teda budú zastúpení 2 členmi, zamestnanci štátu B 3 členmi a zamestnanci zo štátu C 6 členmi. Spolu bude mať osobitný vyjednávací orgán 10 členov.

Toto ustanovenie má význam, ak sa postupuje podľa práva SR (t. j. európska zamestnanecká rada sa má zriadiť z územia SR). Zároveň je potrebné uviesť, že rovnaké pravidlá by mali vyplynúť z právnych poriadkov iných členských štátov (ktoré sa aplikujú, ak sa osobitný vyjednávací orgán má kreovať podľa práva týchto štátov).

V § 244 ods. 4 ZP sa v súlade s čl. 5 ods. 2 písm. a) smernice 2009/38/ES určuje spôsob vymenovania alebo voľby zástupcov zamestnancov za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike (či už ak je ústredné vedenie v SR alebo v inom členskom štáte).

Môžu nastať dva prípady:

1) u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov = členov osobitného vyjednávacieho orgánu za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike **vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov** zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike (t. j. členmi osobitného vyjednávacieho orgánu má byť niekto zo zamestnancov, nie tretia osoba a má byť zamestnaná v SR).

V princípe teda, ak je viacero zamestnávateľov, resp. organizačných zložiek zamestnávateľa v SR, zástupcovia zamestnancov by sa mali usilovať o dohodu ohľadom zástupcov do osobitného vyjednávacieho orgánu. Otázkou je, ako pristupovať k určeniu počtu zastupovaných zamestnancov (napr. zamestnanecká rada zastupuje všetkých zamestnancov u zamestnávateľa, odborová organizácia môže zastupovať aj členov aj všetkých zamestnancov u zamestnávateľa). Počet zastupovaných zamestnancov by teda mal vychádzať skôr z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa odkiaľ sú zástupcovia zamestnancov. Otázka, kto vystupuje za zamestnancov zamestnávateľa, kde pôsobí viac zástupcov zamestnancov, by mala byť vyriešená vopred v zmysle § 229 ods. 7 a § 232 ods. 1 ZP.

Ak sa zástupcovia zamestnancov **nedohodnú**, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike.

2) u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov = ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, **zamestnanci priamo volia členov** osobitného vyjednávacieho orgánu.

V praxi môže nastať problém, že popri sebe bude existovať zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov a zamestnávateľ bez zástupcov zamestnancov (kde budú hlasovať zamestnanci). Ak teda ide o niekoľko subjektov pôsobiacich v SR, bude sa vyžadovať koordinácia medzi týmito subjektmi v procese voľby a odvolania členov osobitného vyjednávacieho orgánu. Záverom zákon ustanovuje, že rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

V § 244 ods. 5 ZP sa ustanovujú viaceré informačné povinnosti:

- osobitný vyjednávací orgán informuje o svojom zložení ústredné vedenie a dotknutých zamestnávateľov;
- ústredné vedenie informuje príslušné uznané európske organizácie zamestnávateľov a zamestnancov, s ktorými Európska komisia prerokúva záležitosti podľa čl. 154 Zmluvy o fungovaní Európskej únie o zložení osobitného vyjednávacieho orgánu a o začatí vyjednávania.

V § 244 ods. 6 ZP sa v súlade s cieľmi smernice 2009/38/ES ustanovuje, že dotknuté strany majú v súlade so svojimi právomocami realizovať základný cieľ tejto smernice a to je dohodnúť sa, akým spôsobom sa bude uskutočňovať informovanie a prerokovanie na nadnárodnej úrovni (t. j. na zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi).

Po ustanovení osobitného vyjednávacieho orgánu je potrebné ho zvolať. V § 244 ods. 7 ZP sa stanovuje povinnosť ústredného vedenia na účel uzatvorenia dohody podľa § 245 ods. 1 ZP alebo § 245a ods. 1 ZP **zvolať zasadnutie s osobitným vyjednávacím orgánom**. V odseku 7 sa zároveň v súlade s čl. 5 ods. 4 smernice 2009/38/ES stanovuje **povinnosť informovania** (vhodným spôsobom) **dotknutých zamestnávateľov** (miestne vedenia) o zvolaní zasadnutia ústredného vedenia s osobitným vyjednávacím orgánom.

Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona dohodou medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom

V § 244 ods. 8 ZP sa výslovne vymedzuje, že v prípade, ak sa má vytvoriť európska zamestnanecká rada, **možno zvoliť dva postupy**.

1. **Podľa postupu predvídaného v § 245 ZP** sa osobitný vyjednávací orgán a ústredné vedenie môžu dohodnúť, že uzatvoria dohodu podľa § 245 ods. 1 ZP, kde si **ustanovia vlastné podmienky** týkajúce sa zriadenia, zloženia a fungovania európskej zamestnaneckej rady, ktoré im vyhovujú (v súlade s požiadavkami na okruh problémov, ktoré majú byť upravené).
2. **Podľa postupu predvídaného v § 246 ods. 1 písm. a) ZP** sa zmluvné strany dohodnú, že **nevjednávajú osobitnú dohodu podľa § 245 ZP**, ale budú sa riadiť tzv. **doplňovými požiadavkami, t. j. zákonnými ustanoveniami § 247 a § 248 ZP v nadväznosti na § 246 ZP**, ktoré smernica v nadväznosti na čl. 7 vymedzuje v prílohe č. 1 (tzv. doplnkové požiadavky).

Právo na oddelené zasadnutie a pomoc odborníkov, správa nákladov na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu

V § 244 ods. 9 ZP sa v súlade s čl. 5 ods. 4 druhý pododsek smernice 2009/38/ES zakotvuje právo na oddelené zasadnutie osobitného vyjednávacieho orgánu pred a po každom zasadnutí s ústredným vedením a v zmysle čl. 5 ods. 4 tretí pododsek smernice 2009/38/ES právo na pomoc od odborníkov a ich účasť pri rokovaníach. Náklady na odborníkov upravuje § 243a ods. 3 ZP.

Zákon (§ 244 ods. 10 ZP sa v súlade s čl. 5 ods. 6 smernice 2009/38/ES) vymedzuje povinnosť uhrádzania nákladov na zriadenie a činnosť osobitného vyjednávacieho orgánu a na rokovania osobitného vyjednávacieho orgánu s ústredným vedením (v tejto súvislosti viď - § 243a ods. 3 ZP).

Rozhodovanie osobitného vyjednávacieho orgánu

Zákon (§ 244 ods. 11 ZP) upravuje hlasovací mechanizmus osobitného vyjednávacieho orgánu:

- **pri bežnom hlasovaní** = na hlasovaní stačí prítomnosť väčšiny členov osobitného vyjednávacieho orgánu);
- **pri hlasovaní o uzavretí dohôd podľa § 245 ods. 1 ZP a § 245a ods. 1 ZP** v nadväznosti na čl. 6 ods. 5 smernice 2009/38/ES = nadpolovičná väčšina hlasov všetkých členov;
- **pri hlasovaní o nezačatí vyjednávania alebo skončení začatého vyjednávania** v zmysle čl. 5 ods. 5 smernice 2009/38/ES = najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov.

Nová žiadosť o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu

V § 244 ods. 12 ZP sa upravuje možnosť podania novej žiadosti o zvolanie osobitného vyjednávacieho orgánu. Zákonná lehota je najskôr po uplynutí dvoch rokov odo dňa prijatia rozhodnutia podľa tretej vety § 244 ods. 11 ZP, t. j. od rozhodnutia osobitného vyjednávacieho orgánu, že nezačne vyjednávať alebo že skončí už začaté vyjednávanie. Ods. 12 umožňuje, aby sa dotknuté strany dohodli na kratšej lehote.

Dohoda o zriadení zamestnaneckej rady

§ 245 ZP upravuje obsah dohody o zriadení zamestnaneckej rady a vzťah medzi § 245 a § 246 a § 248 ZP. V § 245 ods. 1 ZP sa v súlade s čl. 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES stanovujú obsahové náležitosti dohody o zriadení európskej zamestnaneckej rady. V nadväznosti na čl. 6 ods. 2 smernice 2009/38/ES sa tieto náležitosti vymenovávajú iba demonštratívne („najmä“).

Dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom sa musí uzatvoriť písomne a **musí obsahovať najmä**

- určenie všetkých zamestnávateľov a organizačných zložiek zamestnávateľa, na ktorých sa vzťahuje;
- zloženie európskej zamestnaneckej rady, počet jej členov, dĺžku funkčného obdobia a rozdelenie miest, ktoré, ak je to možné, zohľadňuje potrebu vyváženého zastúpenia zamestnancov podľa ich činností, kategórií a pohlavia;
- úlohy, práva a povinnosti európskej zamestnaneckej rady, postup informovania európskej zamestnaneckej rady a postup prerokovania s ňou;
- spôsob prepojenia medzi informovaním a prerokovaním na nadnárodnej úrovni a informovaním a prerokovaním so zástupcami zamestnancov na národnej úrovni;
- miesto konania, počet a trvanie zasadnutí európskej zamestnaneckej rady;
- zloženie, spôsob vymenovania, úlohy a rokovací poriadok užšieho výboru, ak je to potrebné;
- finančné a materiálne zdroje, ktoré sa majú prideliť európskej zamestnaneckej rade;
- deň nadobudnutia účinnosti dohody a dobu, na ktorú sa uzatvorila;
- podmienky, za ktorých možno dohodu zmeniť, doplniť alebo skončiť;
- prípady, kedy by sa malo o dohode znovu rokovať, a postup pri jej opätovnom uzatváraní, vrátane, ak je to potrebné, prípadu zmeny štruktúry zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov.

Osobitný význam vo väzbe na § 249a ZP má určenie spôsobov, akým sa prepojí informovanie a prerokovanie, ktoré prebieha na nadnárodnej úrovni s informovaním

a prerokovaním, ktoré sa realizuje na národnej úrovni (§ 245 ods. 1 písm. d) ZP), t. j. akým spôsobom, v akom čase a v akej podobe sa dostane informácia z nadnárodnej na národnú úroveň, popr. súbeh medzi nadnárodným informovaním a prerokovaním a národným informovaním a prerokovaním (napr. aj vo väzbe na bod 37 zásad smernice 2009/38/ES).

V písmene j) § 245 ods. 1 ZP sa v nadväznosti na čl. 6 ods. 2 písm. g) smernice 2009/38/ES vymedzuje aj postup pri opätovnom uzatváraní dohody o zriadení európskej zamestnaneckej rady, vrátane prípadu a postupu, ak ide o zmeny štruktúry zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov s pôsobnosťou na území členských štátov za podmienky, že je to potrebné. Uvedené ustanovenie má význam aj vo vzťahu k § 250a ZP (tzv. adaptačná klauzula čl. 13 smernice 2009/38/ES).

Vzťah medzi § 245 ZP – dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady a § 246 až § 248 ZP – európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

V § 245 ods. 2 ZP sa výslovne vymedzuje, aký je vzťah medzi § 245 ZP a § 246 až § 248 ZP. Zo znenia vyplýva, že ak je uzatvorená dohoda podľa § 245 ZP, neuplatnia sa tzv. doplnkové požiadavky (t. j. § 246 ZP a v nadväznosti na neho § 247 ZP a § 248 ZP) a zmluvné strany si dohodnú podmienky zloženia, fungovania a úlohy európskej zamestnaneckej rady podľa vlastnej potreby na základe § 245 ods. 1 ZP. Členenie vychádza zo štruktúry smernice 2009/38/ES a zo vzťahu medzi čl. 6 (dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady a dohoda o vytvorení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi) a čl. 7 (tzv. doplnkových požiadaviek, ktoré odkazujú na prílohu I smernice, kde sú tieto doplnkové požiadavky rozvedené).

Rozšírenie európskej zamestnaneckej rady o zástupcov z iných ako členských štátov

V § 245 ods. 3 ZP sa stanovuje možnosť rozšírenia európskej zamestnaneckej rady o zástupcov zamestnancov zo skupiny zamestnávateľov z iných ako členských štátov, ak je to dohodnuté medzi ústredným vedením a osobitným vyjednávacím orgánom.

Európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona

§ 246 ZP upravuje prípady, kedy vzniká európska zamestnanecká rada podľa zákona a použijú sa ustanovenia § 247 ZP a § 248 ZP a nepoužijú sa ustanovenia § 245 ZP a § 245a ZP. V prípade § 246 ZP ide o európsku zamestnaneckú radu, kde sa pre jej zloženie, právomoci (práva a povinnosti) **uplatnia tzv. doplnkové požiadavky**, t. j.

- strany (ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán) sa dohodnú, že neuzatvoria osobitnú dohodu (pôjde o postup podľa § 246 ods. 1 písm. a) ZP), ale priamo aplikujú požiadavky stanovené zákonom (pôjdu podľa zákona);
- alebo nedôjde k rokovaniu medzi stranami (§ 246 ods. 1 písm. b) ZP) - ús-

- trdné vedenie odmietne začať vyjednávanie alebo nezačne vyjednávanie o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo o zavedení iného postupu informovania zamestnancov a prerokovania s nimi do šiestich mesiacov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1;
- alebo, ak sa dotknuté strany nedohodnú (§ 246 ods. 1 písm. c) ZP) - *ústredné vedenie a osobitný vyjednávací orgán do troch rokov od podania žiadosti podľa § 244 ods. 1 ZP neuzatvorili dohodu podľa § 245 ods. 1 ZP alebo § 245a ods. 1 ZP a osobitný vyjednávací orgán nerozhodol o skončení vyjednávaní podľa § 244 ods. 11 ZP.*

Vzťah medzi § 246 až § 248 ZP – európska zamestnanecká rada ustanovená podľa zákona a § 245 ZP – dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady/§ 245a ZP – iný postup

V § 245 ods. 2 ZP sa vo väzbe na alternatívnu povahu § 245/§ 245a ZP a § 246 ZP až § 248 ZP a vo väzbe na vzťah medzi čl. 6 a čl. 7 smernice 2009/38/ES vymedzuje vzťah medzi týmito ustanoveniami. Ak sa európska zamestnanecká rada ustanoví podľa § 246 ods. 1 ZP (podľa zákona), postupuje sa podľa § 247 ZP a § 248 ZP (t. j. uplatnia sa doplnkové požiadavky – zákonné pravidlá na obsah dohody o európskej zamestnaneckej rade); v takom prípade sa nepoužijú § 245 ZP a § 245a ZP.

Zloženie európskej zamestnaneckej rady ustanovenej podľa zákona, určenie členov a ich počtu

§ 247 ZP upravuje zloženie európskej zamestnaneckej rady, ktorá vzniká podľa § 246 ZP. Cieľom § 247 ZP je nadviazať na bod 1 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha č. 1), kde sa ustanovuje zloženie európskej zamestnaneckej rady, ak sa zriaďuje podľa čl. 7 (a nie podľa čl. 6) smernice 2009/38/ES.

§ 247 ods. 1 ZP reaguje na pravidlá na výpočet zloženia európskej zamestnaneckej rady (bod 1 písm. c) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I)). Cieľom je zakotviť pravidlo, že na každých, aj začatých, 10% zamestnancov za zamestnancov zamestnaných v jednom členskom štáte (spolu všetci zamestnanci zamestnávateľov v členskom štáte) z celkového počtu zamestnancov zamestnaných v členských štátoch sa priradí jeden člen zamestnaneckej rady. Z celkového počtu zamestnancov zamestnávateľa s pôsobnosťou na úrovni členských štátov vo všetkých členských štátoch sa odvodí percentuálny podiel pripadajúci na jeden členský štát a v nadväznosti na to sa určí počet členov európskej zamestnaneckej rady za jeden členský štát. Toto ustanovenie má význam, ak sa postupuje podľa práva SR (t. j. európska zamestnanecká rada sa má zriadiť z územia SR). Zároveň je potrebné uviesť, že rovnaké pravidlá by mali vyplývať z právnych poriadkov iných členských štátov (ktoré sa aplikujú, ak sa osobitný vyjednávací orgán má kreovať podľa práva týchto štátov).

V § 247 ods. 2 ZP sa v súlade bodom 1 písm. b) doplnkových požiadaviek smernice

2009/38/ES (príloha I) upravuje vnútroštátny postup v Slovenskej republike pri vymenovaní, voľbe a odvolávaní členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike.

Zákon predvída dve situácie:

1) u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov = členov európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike **vymenúvajú a odvolávajú zástupcovia zamestnancov** zo zamestnancov zamestnávateľov alebo organizačných zložiek zamestnávateľov zamestnaných v Slovenskej republike.

Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike. Rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov.

2) u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov = ak u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, **zamestnanci priamo volia** členov európskej zamestnaneckej rady.

V § 247 ods. 3 ZP sa v súlade s bodom 1 písm. e) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) stanovuje:

- povinnosť európskej zamestnaneckej rady informovať o svojom zložení príslušné vedenie a
- povinnosť ústredného vedenia informovať o tom zástupcov zamestnancov, resp. priamo zamestnancov.

Užší výbor

V § 247 ods. 4 ZP sa v súlade s bodom 1 písm. d) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) zakotvuje úprava zriadenia, zloženia a fungovania užšieho výboru, ktorý bude predstavovať „zúženú“ európsku zamestnaneckú radu a jeho cieľom je zefektívniť spoluprácu medzi zástupcami zamestnancov a ústredným vedením na nadnárodnej úrovni. Osobitný význam má jeho pôsobenie v prípade práva na informácie a práva na stretnutie v prípade výnimočných okolností a rozhodnutí, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov.

Posúdenie ďalšieho pôsobenia európskej zamestnaneckej rady podľa zákona

V § 247 ods. 5 ZP sa v súlade s bodom 1 písm. f) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) stanovuje voľba („posúdenie“) európskej zamestnaneckej rady po štyroch rokoch:

- **medzi pokračovaním európskej zamestnaneckej rady podľa zákona** (§ 246 ZP);
- alebo **otvorením vyjednávania o dohode** (môže ísť o dohodu podľa § 245 ZP alebo aj podľa § 245a ZP – smernica len všeobecne uvádza dohodu podľa čl. 6 smernice a nerozlišuje medzi odsekmi).

V prípade rozhodnutia o vyjednávaní o dohode podľa § 245 ZP alebo § 245a ZP bude mať postavenie osobitného vyjednávacieho orgánu pri vyjednávaní (§ 244 ZP) európska zamestnanecká rada.

Vo vzťahu k podstatným zmenám v štruktúre v priebehu štyroch rokov sa uplatní tzv. adaptačná klauzula podľa § 250a ZP bez ohľadu na to, či ide o európsku zamestnaneckú radu podľa § 245 ZP alebo § 246 ZP. Smernica nestanovuje v doplnkových požiadavkách priamo dĺžku funkčného obdobia európskej zamestnaneckej rady. V prípade, ak sa dohodne pokračovanie európskej zamestnaneckej rady podľa § 246 ZP, nie je tu povinnosť vykonať nové voľby do európskej zamestnaneckej rady.

Informovanie európskej zamestnaneckej rady a informovanie európskej zamestnaneckej rady a prerokovanie s ňou

§ 248 ZP upravuje informovanie európskej zamestnaneckej rady, ktorá vzniká podľa § 246 ZP a prerokovanie s ňou. § 248 ods. 1 ZP (informovanie európskej zamestnaneckej rady) a § 248 ods. 2 ZP (informovanie európskej zamestnaneckej rady a prerokovanie s ňou) vychádza z bodu 1 písm. a) doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I), kde sa ustanovujú požiadavky na informovanie európskej zamestnaneckej rady (§ 248 ods. 1 ZP) a požiadavky na informovanie a prerokovanie s európskou zamestnaneckou radou (§ 248 ods. 2 ZP). V oboch prípadoch ide o demonštratívny výpočet povinností ústredného vedenia voči európskej zamestnaneckej rade.

V § 248 ods. 3 ZP sa v súlade s bodom 1 písm. a) druhý pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha č. I) zakotvuje spôsob, akým sa má prerokovanie uskutočňovať. Ide najmä o vytvorenie spôsobu prerokovania založenom na osobnom kontakte (nielen v písomnej podobe) – stretávanie sa, právo európskej zamestnaneckej rady vyjadriť sa k informáciám, ktoré boli európskej zamestnaneckej rade poskytnuté (popr. k iným otázkam) a získať k tomuto vyjadreniu od ústredného vedenia odpoveď, ktorá bude odôvodnená.

V § 248 ods. 4 ZP sa v súlade s bodom 2 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) zakotvuje právo európskej zamestnaneckej rady na stretnutie s ústredným vedením, a to najmenej raz do roka, kde bude na základe správy vypracovanej ústredným vedením informovaná a následne sa s ňou aj prerokujú výsledky podnikania a predpokladaný vývoj u zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. V druhej vete sa ustanovuje, že táto informácia má byť poskytnutá aj dotknutým zamestnávateľom (miestnemu vedeniu).

V § 244 ods. 5 ZP sa v súlade s bodom 3 doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) vymedzuje, že v prípade výnimočných okolností alebo rozhodnutí, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov, bude mať primárne právo na informácie užší výbor a až subsidiárne európska zamestnanecká rada (vtedy, ak užší výbor nie je zriadený). Toto právo sa priznáva bez toho, aby musel užší výbor

o informáciu žiadať. V nadväznosti na to sa zakotvuje právo na stretnutie za účelom prerokovania tejto informácie (v tomto prípade už na základe žiadosti) s ústredným vedením alebo inou úrovňou vedenia, ktorá je vo vzťahu k stretnutiu a prerokovaniu informácie primeraná (v zmysle smernice viac primeraná ako ústredné vedenie).

Výnimočné okolnosti a rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov

V § 248 ods. 6 ZP sa vymedzuje, čo sú výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov. Výpočet je demonštratívny („najmä“). Je to najmä zrušenie, zánik alebo prevod zamestnávateľa alebo jeho časti (v SR § 29 ZP a násl.), hromadné prepúšťanie (v SR § 73 ZP).

V § 248 ods. 7 ZP sa v súlade s bodom 3 druhý pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) stanovuje, že členovia európskej zamestnaneckej rady, ktorí nie sú členmi užšieho výboru, ale ktorí sú členmi európskej zamestnaneckej rady za zamestnancov, ktorých sa výnimočné okolnosti alebo rozhodnutia, ktoré sa podstatne týkajú záujmov zamestnancov priamo týkajú, majú právo zúčastniť sa stretnutia užšieho výboru s ústredným vedením.

V § 248 ods. 8 ZP sa v súlade s bodom 3 tretí pododsek doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) zakotvuje, že stretnutie podľa odseku 5 a 8 sa uskutoční na základe správy vypracovanej ústredným vedením alebo iným stupňom vedenia, ktorý je viac primeraný (v nadväznosti na odsek 5, ak ide o stretnutie s inou primeranou úrovňou vedenia), bez zbytočného odkladu (čo najskôr) a v jeho závere alebo v primeranej lehote po jeho skončení je možné predložiť stanovisko bez uvedenia subjektu, ktorý môže stanovisko predložiť.

Stretnutie európskej zamestnaneckej rady a užšieho výboru – oddelené zasadnutie

V § 248 ods. 9 ZP sa v súlade s bodom 4 druhá veta doplnkových požiadaviek smernice 2009/38/ES (príloha I) zakotvuje právo na oddelené zasadnutie užšieho výboru, rozšíreného užšieho výboru (§ 248 ods. 7 ZP) a európskej zamestnaneckej rady pred stretnutím s ústredným vedením.

Informovanie zástupcov zamestnancov zamestnávateľa na území Slovenskej republiky a spôsob prepojenia medzi nadnárodnou a národnou úrovňou

§ 249 ZP upravuje informovanie zástupcov zamestnancov na národnej úrovni (v Slovenskej republike) a proces presúvania informácií z nadnárodnej na národnú úroveň.

Ods. 1 § 249 ZP vychádza z čl. 10 smernice 2009/38/ES. **Ukladá sa tu povinnosť:**
1) osobitnému vyjednávaciemu orgánu, 2) európskej zamestnaneckej rade alebo 3)

zástupcom zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania **oboznamovať s obsahom a výsledkom informovania a prerokovania:**

- a. zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa alebo v organizačnej zložke zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky, alebo
- b. ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, všetkých zamestnancov.

V § 249 ods. 2 ZP sa v nadväznosti na čl. 6 a čl. 12 ods. 1 až 3 smernice 2009/38/ES ustanovuje, že spôsoby, akými sa bude realizovať prepojenie medzi nadnárodnou a národnou úrovňou za účelom, aby sa informácie dostali na národnú úroveň (ako aj prípadný vzťah medzi súbehom informovania nadnárodnej a národnej úrovne – viď bod 37 zásad smernice, kde smernica predvída, že v prípade potreby by mala byť európska zamestnanecká rada informovaná v predstihu alebo súčasne s vnútroštátnymi zástupcami zamestnancov za podmienok nezníženia všeobecnej úrovne ochrany zamestnancov; tento vzťah medzi súbehom alebo poradím informovania a prerokovania s nadnárodnou a národnou úrovňou smernica 2009/38/ES v jednotlivých článkoch a ani v doplnkových ustanoveniach nerozvádza). Tieto spôsoby prepojenia majú byť dohodnuté v dohode podľa § 245 ZP alebo § 245a ZP. V prípade, ak spôsoby prepojenia nie sú vymedzené, smernica a v nadväznosti na to § 249 ods. 2 ZP predvída, že ak sa má prijať rozhodnutie, ktoré by pravdepodobne viedlo k podstatným zmenám týkajúcich sa organizácie práce alebo v pracovných (zmluvných) vzťahoch (napr. prevod podniku, hromadné prepúšťanie), musí dôjsť k súbehu informovania a prerokovania, t. j. okrem európskej zamestnaneckej rady musia byť obligatórne informovaní aj zástupcovia zamestnancov, resp. zamestnanci - národná úroveň a musia sa s ňou tieto informácie prerokovať.

Ochrana informácií

§ 249a ZP upravuje ochranu informácií a právo odmietnuť poskytnutie niektorých informácií.

V § 249a ods. 1 ZP sa v súlade s čl. 8 ods. 2 prvá veta smernice 2009/38/ES zakotvuje právo neposkytovať (bez vyžiadania alebo na základe žiadosti) informácie z objektívnych dôvodov, pretože ak by sa poskytli, ich poskytnutie by vážne ohrozilo fungovanie dotknutých zamestnávateľov alebo im bolo na ujmu. Východiskom je objektívny dôvod a vážne ohrozenie fungovania alebo ujma na strane zamestnávateľov, ktorých sa informácia týka.

Ústredné vedenie so sídlom na území Slovenskej republiky²¹³ **nemá povinnosť poskytovať informácie, ktorých poskytnutie by z objektívnych dôvodov vážne ohro-**

²¹³ Povinnosť sa vzťahuje na Ústredné vedenie so sídlom v SR (povinnosti ústredných vedení so sídlom v inom členskom štáte bude založená právny predpisom daného štátu, v ktorom je transponovaná smernice 2009/38/ES).

zilo činnosť dotknutých zamestnávateľov alebo by im bolo na ujmu.

V nadväznosti na čl. 8 ods. 2 druhá veta smernice 2009/38/ES, berúc do úvahy fakultatívnosť tohto ustanovenia a legislatívne riešenia používané v Slovenskej republike, zakotvuje právo podať **určovaciu žalobu** na súde podľa Občianskeho súdneho poriadku, aby súd rozhodol, či informácia, ktorú zamestnávateľ odmietol poskytnúť, je informáciou, na ktorú sa vzťahuje ochrana podľa § 249a ods. 1 ZP. Ak ústredné vedenie označí nejakú informáciu za informáciu, ktorú neposkytne z uvedených dôvodov, dotknuté strany sa **môžu obrátiť na súd**, aby určil, že informácia, ktorú ústredné vedenie odmietlo poskytnúť, nie je informáciou, ktorá by naplnila vyššie uvedené dôvody pre jej neposkytnutie.

V § 249a ods. 2 sa v súlade s čl. 8 ods. 1 smernice 2009/38/ES zakotvuje povinnosť zachovať dôvernosť vo vzťahu k tým informáciám, ktoré boli zástupcom zamestnancov, ako aj odborníkom poskytnuté, a ktoré boli pri ich poskytnutí výslovne označené ako dôverné. Táto povinnosť sa vzťahuje nielen na čas trvania funkčného obdobia, ale aj po jeho skončení a to bez ohľadu na to, kde sa zástupcovia zamestnancov nachádzajú.

Ochrana členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi

§ 250 ZP upravuje ochranu, odbornú prípravu členov osobitného vyjednávacieho orgánu, členov európskej zamestnaneckej rady a zástupcov zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi.

V ods. 1 § 250 ZP sa v nadväznosti na čl. 10 ods. 3 smernice 2009/38/ES zabezpečuje členom osobitného vyjednávacieho orgánu, členom európskej zamestnaneckej rady a zástupcom zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi **ochrana a záruky porovnateľné s inými zástupcami zamestnancov** v Slovenskej republike. Z tohto dôvodu sa navrhuje odkaz na **primerané použitie § 240 ZP** za účelom zabezpečenia ich práv a ochrany (ide teda napr. o poskytovanie pracovného voľna na činnosť, pracovného voľna na vzdelávanie,²¹⁴ zákaz postihov z dôvodu činnosti zástupcu zamestnancov).

Odborná príprava zástupcov zamestnancov

V ods. 2 § 250 ZP sa v nadväznosti na čl. 10 ods. 4 smernice 2009/38/ES stanovuje, aby sa členom osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady poskytovala odborná príprava, ktorá je potrebná, aby mohli vykonávať svoju funkciu zástupcu zamestnancov a to spolu s poskytnutím náhrady mzdy pri tejto prekážke v práci.

²¹⁴ Vzdelávanie/odborná príprava, viď ale aj § 250 ods. 2 ZP.

Prostriedky na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov, spôsobilosť byť účastníkom súdneho konania

V nadväznosti na čl. 10 ods. 1 smernice 2009/38/ES je Slovenská republika povinná zabezpečiť zástupcom zamestnancov pôsobiacim podľa § 241 ZP až § 250a ZP právo mať k dispozícii prostriedky potrebné na uplatňovanie práv vyplývajúcich zo smernice 2009/38/ES (t. j. práv vyplývajúcich z § 241 ZP až § 250a ZP) na kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov zamestnávateľa alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. V tejto súvislosti sa členom osobitného vyjednávacieho orgánu, európskej zamestnaneckej rady a zástupcom zamestnancov zabezpečujúcich iný postup informovania zamestnancov a prerokovania s nimi v odseku 3 priznáva právo **uplatňovať tieto práva** (vyplývajúce z § 241 ZP až § 250a ZP) **na súde a byť účastníkom súdneho konania** (procesná spôsobilosť).

Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa

§ 250a ZP upravuje pravidlá v prípade, ak sa mení štruktúra zamestnávateľa a je potrebné urobiť úpravy týkajúce sa európskej zamestnaneckej rady. V súvislosti s povinnosťou transpozície čl. 13 smernice 2009/38/ES (tzv. **adaptačná klauzula**) upravuje § 250a ZP „Postup pri zmene štruktúry zamestnávateľa“. Na § 250a ZP sa v zmysle čl. 14 smernice nemajú vzťahovať prechodné ustanovenia (t. j. toto ustanovenie platí aj na dohody podľa právnej úpravy účinnej pred 6. 6. 2011).²¹⁵

Aplikácia postupu podľa tzv. adaptačnej klauzuly

V § 250a ods. 1 ZP sa vymedzuje, kedy sa musí aplikovať postup podľa tzv. adaptačnej klauzuly. Ide o **prípád podstatnej zmeny štruktúry** (v bode 40 zásad smernice 2009/38/ES sa demonštratívne uvádzajú dôvody zlúčenia, splynutia alebo rozdelenia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo existujúcich európskych zamestnaneckých rád). V odseku 1 sa stanovuje, že v týchto prípadoch (bod 40 zásad smernice 2009/38/ES) sa európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady musia týmto zmenám prispôbiť. V nadväznosti na to sa v odseku 1 vymedzuje, že podmienky prispôsobenia sa spravujú dohodou o zriadení európskej zamestnaneckej rady alebo dohodami o zriadení európskych zamestnaneckých rád (v prípade, ak existuje viac európskych zamestnaneckých rád) pri zachovaní možnosti, že sa dotknuté strany môžu dohodnúť, že neuplatnia dohodu alebo jednu z týchto dohôd a dohodnú si iný postup.

V § 250a ods. 2 ZP sa v súlade s čl. 13 prvý pododsek smernice 2009/38/ES vymedzuje postup v prípade, ak platná dohoda o európskej zamestnaneckej rade neobsahuje žiadny postup a ak nastanú podstatné zmeny v štruktúre predvídané v odseku 1,

²¹⁵ V prípade, ak nastane situácia predvídaná týmto ustanovením, použije sa bez ohľadu na to, či sa dohoda o zriadení európskej zamestnaneckej rady spravuje právnymi predpismi účinnými do 5. júna 2011 alebo od 6. júna 2011.

resp. ak existujú viaceré platné dohody o európskych zamestnaneckých rádách a tie, ktoré možno na danú situáciu použiť, ustanovujú rôzne postupy. Z tohto dôvodu sa stanovuje, že v týchto prípadoch sa má za podmienok § 250a ods. 2 ZP (z iniciatívy ústredného vedenia alebo na základe žiadosti) začať vyjednávanie podľa § 244 ZP.

V § 250a ods. 3 ZP sa v súlade s čl. 13 druhý pododsek smernice 2009/38/ES stanovuje, že zloženie osobitného vyjednávacieho orgánu sa bude riadiť nielen § 244 ZP, ale členmi osobitného vyjednávacieho orgánu sú okrem osôb podľa § 244 ZP aj najmenej traja členovia existujúcej európskej zamestnaneckej rady alebo každej z existujúcich európskych zamestnaneckých rád.

V § 250a ods. 4 ZP sa v súlade s čl. 13 tretí pododsek smernice 2009/38/ES vymedzuje, že pokiaľ vyjednáva ústredné vedenie s osobitným vyjednávacím orgánom, európska zamestnanecká rada alebo európske zamestnanecké rady naďalej pôsobia (vykonávajú svoju funkciu), a to za podmienok, ktoré sú prispôsobené situácií na základe dohody medzi členmi európskej zamestnaneckej rady alebo európskych zamestnaneckých rád a ústredným vedením.

2.4.3 Praktický rozmer nominovania členov do Európskej zamestnaneckej rady

V našich podmienkach je iniciovanie založenia Európskej zamestnaneckej rady (ďalej len „EZR“) pomerne zriedkavým javom, a to častokrát aj s ohľadom na jazykové bariéry medzi jednotlivými zamestnancami pochádzajúcimi z rôznych krajín a kultúr.²¹⁶ Na strane druhej, aj s prihliadnutím na fakt, že v Slovenskej republike je etablovaných množstvo zahraničných spoločností, či organizačných zložiek zamestnávateľov pôsobiacich v mnohých krajinách, je existencia sietí EZR pomerne častým javom, a tak je potreba zakladať ich značne determinovaná aj touto situáciou. S EZR sa môžeme stretnúť najmä v oblasti automobilového priemyslu (nielen výrobcov automobilov, ale dodávateľov komponentov do automobilového priemyslu), kde v dôsledku globalizácie je nadnárodný charakter podnikov a obchodných spoločností bežným javom.

Slovenskí zamestnanci sa v podmienkach nadnárodných podnikov a korporácií skôr teda stretávajú s nomináciami zamestnancov do EZR či už voľbou alebo menovaním ako s kreovaním samotného orgánu. Nemožno opomenúť, že členmi EZR sú zamestnanci zamestnávateľa pôsobiaceho na území členských štátov alebo skupiny zamestnávateľov pôsobiacich na území členských štátov. Členovia EZR sa volia alebo menujú, pričom ich počet je determinovaný počtom zamestnancov zamestnaných u daného zamestnávateľa v členskej krajine.²¹⁷

Členov EZR za zamestnancov zamestnaných na území Slovenskej republiky vyme-

²¹⁶ Podľa § 244 ods. 1 ZP ústredné vedenie podnikne kroky na založenie Európskej zamestnaneckej rady, ak o to písomne požiada najmenej 100 zamestnancov najmenej u dvoch zamestnávateľov alebo najmenej dvoch organizačných zložkách zamestnávateľa najmenej z dvoch rôznych členských štátov.

²¹⁷ § 247 ods. 1 Zákonníka práce.

núvajú alebo odvolávajú zástupcovia zamestnancov zo zamestnancov zamestnávateľov na území Slovenskej republiky. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, člen EZR zastupujúci slovenského zamestnávateľa je volený priamo všetkými zamestnancami.

Najjednoduchším prípadom je situácia, ak je na území Slovenskej republiky zamestnávateľ, ktorý nemá žiadne iné pobočky, či organizačné jednotky a pôsobia u neho zástupcovia zamestnancov. V takomto prípade títo priamo vymenujú svojho zástupcu do EZR. V prípade odborových organizácií býva častým javom, že zástupcom je jeden z členov odborovej organizácie, nevylučujúc, že je ním samotný predseda odborovej organizácie. V prípade existencie zamestnaneckej rady sa uplatňuje rovnaký postup, člena EZR menuje alebo odvoláva zamestnanecká rada. Ako komplikovanejší sa javí prípad existencie oboch typov zástupcov zamestnancov na pracovisku, nakoľko vyvstáva otázka, ktorý zo zástupcov zamestnancov má kompetenciu vymenovať/odvolať zástupcu do EZR? Ideálnym riešením by bolo, ak by zástupcovia zamestnancov dospeli k spoločnej zhode na osobe zamestnanca, ktorý by bol menovaný do EZR. Aký postup sa má uplatniť v prípade, ak ku zhode nedôjde? Ak by sme na túto situáciu aplikovali posledné dve vety ustanovenia § 247 ods. 2 ZP, zastávame názor, že kompetenciu menovať zástupcu (člena) EZR za daného zamestnávateľa (podnik) by mala s najväčšou pravdepodobnosťou zamestnanecká rada. Dikcia vyššie spomenutého ustanovenia totiž hovorí, že v prípade, ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú, rozhodnú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú najväčší počet zamestnancov zamestnaných v Slovenskej republike, pričom rozdelenie hlasov sa určí pomerne podľa počtu zastupovaných zamestnancov. Ak by sme túto právnu úpravu aplikovali do praxe, nemožno opomenúť, že odborová organizácia zastupuje predovšetkým svojich členov, hoci uzatvára kolektívnu zmluvu s účinkom pre všetkých zamestnancov. Na strane druhej zamestnanecká rada, podľa nášho názoru, zastupuje všetkých zamestnancov zamestnávateľa, keďže pri tejto forme zastúpenia zamestnancov na pracovisku sa členstvo v žiadnej z organizácií (občianskych združení) neuplatňuje. Položme si otázku, či zamestnanci, ktorí sú členovia odborovej organizácie sú alebo nie sú zastupovaní zamestnaneckou radou a táto teda zastupuje len tých, ktorí nie sú členmi odborov? Ak by sme prijali formálny výklad ustanovenia § 247 ods. 2 ZP naznačeným spôsobom, posledná veta by sa logicky dala aplikovať tak, že odborová organizácia by získala hlasy za zamestnancov, ktorí sú jej členmi a zvyšných by zastupovala zamestnanecká rada, za ktorých hlasy by sa počítali pomerne ku zvýšenému počtu zamestnancov – nečlenov odborov. Keďže členstvo v odboroch nie je verejné a spracúvať informácie (osobné údaje) o odborovej príslušnosti je, z pohľadu ochrany osobných údajov, zakázané, jedinou relevantnou, v tomto prípade smerodajnou, informáciou o počte členov by bola tá, ktorú poskytne samotná odborová organizácia. Môžeme len fabulovať, akým spôsobom sa tieto počty poskytujú a či vôbec zodpovedajú faktickej skutočnosti. Pri uplatnení tohto postupu môžeme skonštatovať, že odborová organizácia vie získať prevahu a mať menovanie/odvolávanie člena EZR za daný podnik vo svojej sfére vplyvu.

Súčasne nemôžeme opomenúť fakt, že zamestnanecká rada zastupuje len tých zamestnancov, ktorí nie sú členmi odborov, nemá oporu v zákone aj s prihliadnutím na § 229 ods. 7 ZP. V zmysle tohto ustanovenia má aj napriek existencii odborovej organizácii na pracovisku zamestnanecká rada exkluzívne kompetenciu prerokovania, a to s účinkami pre všetkých zamestnancov, nielen na nečlenov odborov. Pri uplatnení tohto výkladu v nadväznosti na § 247 ods. 2 ZP bude zamestnanecká rada zastupovať všetkých zamestnancov bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii a teda pochopiteľne bude zastupovať väčšinu zamestnancov v porovnaní s odborovou organizáciou. V konečnom dôsledku práve táto rozhodne o nominácii člena EZR za danú krajinu či závod.

V súčasnosti je situácia pri vymenovaní (voľbe) člena EZR pomerne jednoduchá, nakoľko existuje len minimum zamestnávateľov, u ktorých pôsobí súčasne odborová organizácia a zamestnanecká rada a teda ku stretom týkajúcim sa kompetencií v tejto oblasti nedochádza často.

V prípade, ak pôsobí na území Slovenskej republiky niekoľko zamestnávateľov či organizačných zložiek, zúčastňujú sa vymenúvania (nominácie) člena ZR zamestnanci všetkých týchto zamestnávateľov (zložiek), nielen tej, v ktorej pôsobia zástupcovia zamestnancov. V zmysle vyššie uvedeného, ak pôsobí u zamestnávateľa zástupca zamestnancov, je kompetencia vymenovania nominanta do EZR na tomto orgáne. Ak u iných zamestnávateľov zástupcovia zamestnancov nepôsobia, zamestnanci si v takomto prípade svojho nominanta volia. Hoci Zákonník práce nedefinuje, kto koordinuje voľbu (vymenovanie) člena EZR za danú krajinu, obvykle je to zamestnanecká rada alebo odborová organizácia pôsobiaca v niektorej z organizačných zložiek či zamestnávateľov. Táto pred voľbou (nominovaním) člena do EZR za daný podnik pôsobiaci v Slovenskej republike osloví ostatných zamestnávateľov, či organizačné jednotky a poskytne im informáciu o voľbách člena EZR s výzvou predkladania svojich kandidátov a účasti na voľbách. Zákonník práce nedefinuje ďalší postup v prípade, ak daná organizačná zložka či zamestnávateľ nenominuje žiadneho zamestnanca, či na danú výzvu nereaguje a nepodporí žiadneho, nielen svojho kandidáta. Je logické, že voľba prebehne len z tých kandidátov, ktorých nominovali zamestnanci, či zástupcovia zamestnancov u jednotlivých zamestnávateľov a členom EZR sa stane ten nominant, ktorí získa čo najvyššiu podporu. Zákonník práce neupravuje spôsob voľby člena EZR za Slovenskú republiku. Následne predpokladáme, že postup voľby riadi orgán, resp. zamestnanci, ktorí voľbu uskutočňujú. V praxi sa však uplatňuje tzv. väčšinový princíp, t. j. členom EZR sa stáva ten nominant, ktorý získa najviac hlasov bez ohľadu na fakt, či sa volieb zúčastnila nadpolovičná väčšina zamestnancov oprávnených voliť.

Nie je vylúčené, aby zamestnávateľa alebo organizačné zložky mali spoločného nominanta a dohodli sa na mene jednej osoby, ktorá sa stane členom EZR. Ak by však každý zamestnávateľ (organizačná zložka) nominovala iného kandidáta, uplatní sa postup, kde rozhodnú zástupcovia zamestnancov toho zamestnávateľa, ktorý zastu-

puje najväčší počet zamestnancov.²¹⁸ Platí princíp, že ten orgán, resp. subjekt, ktorý člena EZR vymenoval (zvolil), má právo ho odvolať bez ohľadu na dĺžku pôsobenia člena v EZR. Ak je člen EZR zároveň predsedom odborovej organizácie a po skončení funkčného obdobia nie je opätovne zvolený, nastáva takmer vždy aj renominácia jeho osoby ako člena EZR. Nie je však vylúčené, aby člen EZR zotrval vo svojej funkcii i po tom, čo prestal byť predsedom odborovej organizácie.

S pribúdajúcim časom si už aj zamestnanci podnikov, ktoré sú združené v Európskych zamestnaneckých radách, uvedomujú ich vzrastajúci význam najmä pri výmene informácií o stave kolektívneho vyjednávaní v oblasti mzdového rastu, výrobných či relokačných plánov. Informácie z fór európskych zamestnaneckých rád výrazným spôsobom napomáhajú nielen vyjednávaniu sociálnych programov pre zamestnancov v prípade relokácií dcérskych spoločností do iných krajín a s tým spojených hromadných prepúšťaní, ale aj presune projektov v rámci jednotlivých závodov dcérskych spoločností. Nie málokrát sme svedkami aj toho, že centrálnе vedenie nemá žiadne informácie o problémoch, s ktorými sa zamestnanci v jednotlivých krajinách v dcérskych spoločnostiach potýkajú a práve nadnášanie problémov na týchto fórach výrazným spôsobom napomáha k ich rýchlejšim a efektívnejším riešeniam.

2.5 Zastupovanie zamestnancov v obchodných spoločnostiach

2.5.1 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 sta-

218 Príklad: Na území Slovenskej republiky pôsobí zamestnávateľ, ktorý má 4 odštepne závody, každý z nich má samostatnú pracovnoprávnu subjektivitu. Nakoľko zamestnávateľ funguje v 7 európskych krajinách, má zriadenú EZR, pričom podľa počtu zamestnancov pripadá na slovenské podniky (odštepne závody) 1 miesto člena EZR. V jednom odštepnom závode funguje odborová organizácia, v ostatných nefunguje žiadny typ zástupcov zamestnancov. Výbor odborovej organizácie nominoval svojho predsedu za kandidáta na člena EZR a oslovil ostatné odštepne závody, aby postavili svojich nominantov. Dva odštepne závody nenominovali žiadneho kandidáta, a zamestnanci jedného odštepneho závodu si zvolili svojho a nesúhlasili s nominantom odborovej organizácie. Nakoľko odštepny závod, ktorý nominoval svojho kandidáta má menší počet zamestnancov ako odštepny závod, kde funguje odborová organizácia, za člena EZR je vymenovaný nominant odborovej organizácie.

nov, 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 voľby²¹⁹.

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 volených zamestnancami. Nie je však vylúčené, aby bol ten istý člen dozornej rady zvolený opakovane. Obchodný zákonník nerieši, či členom dozornej rady voleného 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 voleného 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 vhoďenie 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. trojzmenné, 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 pre voľbe člena dozornej rady za zamestnancov, ak na pracovisku pôsobí viacero odborových organizácií. Zastávame názor, že v takomto prípade je 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

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

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 ²²⁰. V minulosti, pred novelou Obchodného 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 staženie 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 splnomoc-

220 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 zamestnanec. 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.

nený 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.

2.6 Zastupovanie zamestnancov v európskych obchodných spoločnostiach

2.6.1 Európska spoločnosť - účasť zástupcov zamestnancov na riadení

Európska spoločnosť (Societas Europea – SE) predstavuje druh právnickej osoby, ktorá má byť „oslobodená“ pri svojom vzniku od veľmi rozmanitých národných pravidiel, ktoré sa aplikujú pri zakladaní, vzniku a fungovaní spoločností. Základom je nariadenie Rady (ES) č. 2157/2001 z 8. októbra 2001 o stanovách Európskej spoločnosti (SE). V kontexte práv zamestnancov má predovšetkým význam smernica **2001/86/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení. Cieľom právnej úpravy smernice** je zabezpečiť účasť zamestnancov na riadení európskych spoločností a na tento účel sa v každej SE dojedná dohoda o účasti zamestnancov na riadení v súlade s vyjednávacím postupom, ktorého výsledkom je dohoda alebo sa aplikujú štandardné pravidlá.

Štruktúra a obsah tejto smernice je veľmi podobný smernici 2009/38/ES s tým, že na rozdiel tejto smernice: **1) okrem práva na informovanie a prerokovanie sa rieši aj otázka participácie** – spolurozhodovania, 2) iniciatíva na vytvorení týchto mechanizmov nie je primárne na zamestnancoch, ale len na zúčastnených spoločnostiach. V tomto kontexte má osobitný význam čl. 12 ods. 2 nariadenia, podľa ktorého SE nesmie byť zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o spôsoboch účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice 2001/86/ES alebo nebolo prijaté rozhodnutie podľa článku 3 ods. 6 smernice alebo lehota na vyjednávanie podľa článku 5 tejto smernice uplynula bez uzavretia dohody.

V podmienkach SR je táto smernica transponovaná prostredníctvom zákona č. 562/2004 Z. z. o európskej spoločnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom otázka účasti na riadení je upravená v II. časti predmetného zákona. V čl. 13 uvedenej smernice sa vymedzuje vzťah k iným ustanoveniam, ktoré sa týkajú prerokovania a informovania. Ide o vymedzenie vzťahu k smernici 94/45/ES alebo smernici 97/74/ES, ktorou sa uvedená smernica rozširuje na Spojené kráľovstvo, pre ne alebo ich dcérske spoločnosti (v súčasnosti smernica 2009/38/ES).

Štruktúra smernice a štruktúra zákona

Osobitný význam pri študovaní smernice a zákona je pochopenie vzťahu medzi postupom v prípade:

- 1. dohody medzi zamestnávateľmi (zúčastnenými spoločnosťami) a osobitným vyjednávacím orgánom** (čl. 4 smernice, § 42 zákona) – účasť zamestnancov sa spravuje dohodou a podporné ustanovenia (štandardné pravidlá podľa smernice) **sa uplatnia, len ak je to dohodnuté v dohode** (pričom členské štáty majú zabezpečiť, aby táto dohoda nezbavila zamestnancov práv na účasti na riadení alebo by im tieto práva odoprela – čl. 11 smernice; v istých prípadoch musí byť zachovaná najmenej úroveň práv, ktorú zamestnanci mali – čl. 4 ods. 4 smernice – SE zriadená transformáciou).
- 2. rozhodnutia osobitného vyjednáacieho orgánu** (čl. 3 ods. 6 smernice, § 41 ods. 1 zákona), že nezačne vyjednávania alebo ukončí začaté vyjednávania, čo vlastne znamená zastavenie vytvárania osobitného mechanizmu zo strany zástupcov zamestnancov. V tomto prípade sa tak umožní uplatňovanie ustanovení **právných predpisov týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami platných v členských štátoch, v ktorých má SE zamestnancov**. Takýmto rozhodnutím sa zastavuje konanie o dohode uvedenej v článku 4. Ak bolo prijaté rozhodnutie, **neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy. Ide teda o aplikáciu pravidiel smernice 2009/38/ES v kontexte čl. 13 ods. 1, druhý pododsek smernice** (t. j. relevantných § 241a až § 250a ZP) („*Ak však osobitný vyjednávací orgán rozhodne v súlade s článkom 3 ods. 6 o nezačatí vyjednávania alebo ukončení už začatého vyjednávania, platí smernica 94/45/ES alebo smernica 97/74/ES a ustanovenia na ich vykonanie vo vnútroštátnych právnych predpisoch.*“ a prípadne ustanovení smernice 2002/14/ES (t. j. § 237 a § 238 ZP a relevantných s nimi súvisiacich ustanovení).
- 3. ak rokovanie nie je zastavené zo strany osobitného vyjednáacieho orgánu, ale v lehote šesť mesiacov, prípadne 12 mesiacov** (čl. 5 smernice, § 43 ods. 1 zákona) **sa nedosiahne dohoda** a zúčastnenej osoby majú záujem na vytvorení SE, aplikujú sa podporné ustanovenia (štandardné pravidlá, t. j. príloha) podľa smernice. Rozsah aplikácie prílohy možno rozčleniť na dve časti: 1) Otázka zloženia zastupiteľského orgánu zamestnancov (časť I prílohy) a štandardné pravidlá pre informovanie a prerokovanie (časť II prílohy) – čo sú pravidlá, ktoré sa aplikujú v tejto situácii vždy, 2) otázka **štandardných pravidiel spolurozhodovania** (časť III prílohy), ktoré sa aplikujú len za osobitných podmienok (čl. 7 ods. 2 smernice), keďže v prípade spolurozhodovania je cieľom smernice zachovať najmenej existujúci stav, ale smernica nemá za cieľ zavádzať mechanizmy spolurozhodovania tam, kde neboli zavedené (tzv. systém „pred a po“, „before and after“).²²¹ Zmluvné strany sa zároveň vždy môžu dohodnúť na aplikácii podporných pravidiel.

221 BARNARD, C.: EU Employment Law. Oxford: Oxford University Press. 2012. 4th edition. s. 677.

Vymedzenie pojmov

Zákon v § 36 v nadväznosti na čl. 2 smernice vymedzuje základné pojmy ako: Účasť zamestnancov európskej spoločnosti (Účasť zamestnancov na riadení podľa smernice), Výbor zamestnancov (Zastupiteľský orgán podľa smernice), Osobitný vyjednávací orgán, Informovanie, Prerokovanie. Zjednodušene povedané účasťou na riadení je právo zamestnancov SE na informácie a na prerokovanie a za okolností stanovených zákonom na spolurozhodovanie (v tomto prípade ide o právo voliť alebo byť volený, alebo vymenovať, alebo odporúčať, alebo nesúhlasiť s voľbou alebo vymenovaním správnej rady alebo dozornej rady SE). Osobitný vyjednávací orgán (ďalej aj „OVO“) sú zástupcovia zamestnancov a ich cieľom je vyjednávanie o mechanizmoch účasti zamestnancov na riadení. Výborom zamestnancov sú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú zamestnancov SE a sú primárnymi príjemcami informácií od orgánov SE, prerokujú aj otázky so SE a výsledky a obsah rokovaní posúvajú zamestnancom SE.

Osobitný vyjednávací orgán

Zákon v § 37 a § 38 (v nadväznosti na čl. 3 smernice) vymedzuje úlohy a spôsob kreovania osobitného vyjednávacieho orgánu. Riadiace orgány zúčastnených právnických osôb sú povinné čo najskôr po zverejnení návrhu podmienok zlúčenia alebo splynutia alebo návrhu založenia holdingovej európskej spoločnosti alebo po schválení návrhu založenia dcérskej európskej spoločnosti, alebo po schválení zmeny akciovej spoločnosti na európsku spoločnosť (ďalej len „návrh založenia európskej spoločnosti“) **prijatť nevyhnutné opatrenia** na začatie rokovaní so zástupcami zamestnancov týchto spoločností o budúcej účasti zamestnancov európskej spoločnosti. Riadiace orgány zúčastnených právnických osôb sú povinné bez zbytočného odkladu poskytnúť zástupcom zamestnancov, prípadne všetkým zamestnancom informácie o sídle a forme všetkých zúčastnených právnických osôb, príslušných dcérskych spoločností a príslušných organizačných zložiek, o počte všetkých zamestnancov ku dňu zverejnenia alebo schválenia návrhu založenia európskej spoločnosti, o počte tých zamestnancov, ktorí majú právo ovplyvňovať zloženie orgánov zúčastnených právnických osôb a o spôsobe a rozsahu tohto ovplyvňovania. Tieto povinnosti sa vzťahujú na riadiace orgány zúčastnených právnických osôb so sídlom na území Slovenskej republiky aj v prípade, ak európska spoločnosť bude mať sídlo na území iného členského štátu.

V princípe z tohto ustanovenia vyplýva niekoľko skutočností:

- 1.) keďže iniciatíva na vytvorení OVO musí vzišť od zamestnávateľov, cieľom smernice a zákona je zabezpečenie požadovaných informácií o štruktúre spoločností, ktoré vytvárajú SE a počte ich zamestnancov (aby sa vedelo vypočítať zloženie OVO),
- 2.) tieto povinnosti sa na zúčastnené osoby - zamestnávateľov vzťahujú aj vtedy, ak má SE vzniknúť so sídlom v inom štáte, t. j. povinnosti poskytnúť údaje majú subjekty zo SR, aj keď sa SE nezakladá v SR (ide o čl. 12 smernice),

- 3.) vytvorenie SE nastáva štyrmi spôsobmi, čo potom má vplyv aj na aplikáciu osobitných ustanovení v kontexte konkrétneho spôsobu vzniku SE. Ide o:
- vytvorenie SE zlúčením alebo splynutím;
 - vytvorenie SE založením holdingovej európskej spoločnosti;
 - vytvorenie SE založením dcérskej európskej spoločnosti;
 - zmena akciovej spoločnosti na európsku spoločnosť (v smernici sa používa pojem „transformácia“).

Samotné vytvorenie OVO v základe kopíruje mechanizmus vytvorenia OVO pri európskych zamestnaneckých radách (t. j. za 10%, resp. zlomok tohto počtu z celkového počtu zamestnancov sa priradí jeden zástupca), pričom ale v prípade zlúčenia/splynutia spoločností sa sleduje aj cieľ, aby v prípade zanikajúcich spoločností bol členom OVO aj zástupca takejto spoločnosti. Tento cieľ má však svoje limity v podobe obmedzenia nárastu počtu členov najviac o 20% a vylúčenia dvojitého zastúpenia.²²² SR v nadväznosti na požiadavku smernice stanovila v § 38 ods. 8 a 9 zákona aj metódy volby členov OVO za SR.

Rokovanie (vyjednávanie) s cieľom dosiahnuť dohodu

V nadväznosti na ustanovenie OVO, OVO má oznámiť svoje zloženie a od tohto momentu plynie lehota na uzatvorenie dohody, ktorá je v zmysle § 43 ods. 1 zákona (a čl. 5 smernice) šesť mesiacov s možnosťou strán dohodnúť sa na predĺžení o ďalších šesť mesiacov. Samozrejmosťou je poskytovanie potrebných informácií od riadiacich orgánov zúčastnených právnických osôb, ako aj možnosť OVO prizvať si odborníkov (§ 39 zákona), vytvorenie materiálnych predpokladov a hradenie nákladov na činnosť OVO (§ 40 zákona). Otázkou odmeny člena OVO zákon v § 40 ods. 1 rieši tak, že odmena za výkon činnosti v OVO nepatrí.²²³

Samotné vyjednávanie sa v kontexte čl. 6 smernice bude spravovať právnymi predpismi štátu, kde má byť sídlo SE (ak smernica neustanovuje inak – v princípe napr. súčinnosť orgánov z iného štátu).

222 K tejto viac pozri: Group of Experts 'SE - European Company' on the implementation of Council Directive 2001/86/EC supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees: working papers and minutes.

Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2455&langId=en>.

223 Avšak podľa druhej vety § 55 ods. 2 zákona „Člen osobitného vyjednávacieho orgánu a člen výboru zamestnancov má v rozsahu ustanovenom Zákonníkom práce právo na ochranu pred diskrimináciou a na pracovné voľno s náhradou mzdy. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytuje zúčastnená právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky, aj keď európska spoločnosť má alebo bude mať sídlo na území iného členského štátu.“

Rozhodnutie osobitného vyjednávacieho orgánu

1, Všeobecné rozhodovanie

Otázku všeobecného rozhodovania OVO upravuje § 40 zákona (v kontexte čl. 3 ods. 4 smernice). Uplatňuje sa systém **dvojitej väčšiny** – t. j. hlasovania nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov, ktorá musí vyjadrovať zastupovanie nadpolovičnej väčšiny zamestnancov všetkých zúčastnených právnických osôb, zamestnancov príslušných dcérskych spoločností a príslušných organizačných zložiek.

2, Rozhodovanie o znížení práv účasti ovplyvňovať zloženie orgánov európskej spoločnosti

Osobitné pravidlá pri hlasovaní sa aplikujú v prípade (§ 40 ods. 2 zákona), ak ide dohodu o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti, ktorá by viedla **k zníženiu práva zamestnancov ovplyvňovať zloženie orgánov európskej spoločnosti oproti stavu, ktorý by nastal, keby dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti nebola uzavretá**. T. j. ide o otázku zníženia práva v prípade spolurozhodovania (napr. zmena z práva voliť štyroch členov dozornej rady na dvoch členov dozornej rady).²²⁴ V tomto prípade sa vyžaduje systém **trojitej väčšiny**: dohoda musí byť schválená najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov, ak títo členovia súčasne zastupujú najmenej dve tretiny všetkých zamestnancov zúčastnených právnických osôb, zamestnancov príslušných dcérskych spoločností a zamestnancov príslušných organizačných zložiek, a to najmenej z dvoch rôznych členských štátov.

Výnimkou je tu situácia, že by otázka práva ovplyvňovať zloženie orgánov v doterajších zúčastnených právnických osobách pokrývala len určitú časť zamestnancov, pričom toto kritérium je nastavené na

- a. menej ako 25% z celkového počtu zamestnancov zúčastnených právnických osôb, ak je európska spoločnosť založená zlúčením alebo splynutím²²⁵ alebo
- b. menej ako 50% z celkového počtu zamestnancov zúčastnených právnických osôb, ak je založená holdingová európska spoločnosť alebo dcérska európska spoločnosť.

3, Rozhodnutie o nezačatí alebo o skončení začatého vyjednávania

Smernica a v nadväznosti na to aj zákon vychádza z filozofie, že zamestnanci nemôžu byť zastupovaní proti svojej vôli, a teda OVO môže rozhodnúť o tom, že nezačne vyjednávania alebo ukončí začaté vyjednávania, čo vlastne znamená zastavenie vytvárania osobitného mechanizmu zo strany zástupcov zamestnancov (čl. 3 ods. 6 smernice, § 41 zákona). V tomto prípade sa v zmysle § 41 ods. 1 zákona už § 44 až § 55 neaplikujú, t. j. neaplikujú sa podporné pravidlá a zároveň v tomto prípade platí pri-

²²⁴ Obmedzenie práva spolurozhodovať znamená podiel členov orgánov SE v zmysle článku 2 písm. k) smernice, ktorý je nižší ako najvyšší podiel, ktorý existuje v zúčastnených spoločnostiach.

²²⁵ K uvedenému viď aj § 43 ods. 6 zákona.

merane právna úprava prístupu k nadnárodným informáciám a prerokovaniu podľa Zákonníka práce, ak sú splnené ustanovené podmienky (t. j. aplikujú sa ustanovenia § 241 ZP až § 250a ZP o nadnárodnom informovaní a prerokovaní). Zároveň v kontexte čl. 12 ods. 2 nariadenia, zúčastneného právnické osoby majú otvorený priestor na zápis SE.

Uvedené sa v zmysle § 41 ods. 3 nevzťahuje na a. s., ktorá sa transformuje na SE.

Obnovenie rokovania

V prípade obnovenia rokovania už iniciatívu nevyvíjajú orgány SE, ale musia ju vyvinúť zamestnanci. Ich počet (najmenej 10%) ako aj lehotu (najskôr dva roky, ak sa nedohodla skoršia lehota) vymedzuje § 41 ods. 2 zákona. Toto sa v zmysle § 41 ods. 3 zákona nevzťahuje na a. s., ktorá sa transformuje na SE.

Dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti

V princípe § 42 zákona (v kontexte čl. 4 smernice) vymedzuje povinný obsah tejto dohody, pričom:

1. nie je dotknutá autonómia zmluvných strán dohodnúť aj niečo viac;
2. v prípade SE založenej zmenou právnych formy sa musí zachovať rovnaká úroveň všetkých foriem účasti zamestnancov (viď - § 42 ods. 5 zákona).

K samotnému obsahu možno uviesť, že v podstate umožňuje vytvorenie tzv. výboru zamestnancov, ktorý sa bude informovať a s ktorým sa bude prerokovávať alebo sa tento výbor nevytvorí (§ 42 ods. 2 zákona) a dohodnú sa len pravidlá informovania a prerokovania. Zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na aplikácií podporných ustanovení (§ 45 až § 53 zákona), inak im dohoda nebude podliehať.

Obdobne ako pri dohode o európskej zamestnaneckej rade aj pri dohode o európskej spoločnosti vzniká otázka o jej (priamych) právnych účinkoch vo väzbe na to, že zákon nepriznáva zástupcom zamestnancov právnu subjektivitu a ani spôsobilosť na právne úkony.

Podporné pravidlá (štandardné pravidlá)

Smernica stanovuje, že ich aplikácia nastáva za nasledovných podmienok:

1. dohoda medzi zamestnávateľmi (zúčastnenými spoločnosťami) a osobitným vyjednávacím orgánom
2. **ak rokovanie nie je zastavené zo strany osobitného vyjednávacieho orgánu ale v lehote 6 mesiacov, prípadne 12 mesiacov** (čl. 5 smernice, § 43 ods. 1 zákona) **sa nedosiahne dohoda** a zúčastneného osoby majú záujem na vytvorení SE, aplikujú sa podporné ustanovenia (štandardné pravidlá, t. j. príloha) podľa smernice - § 45 až § 53 zákona. Rozsah aplikácie prílohy možno rozčleniť na dve časti.

1. časť: **Otázka zloženia zastupiteľského orgánu zamestnancov** (časť I prílohy) a štandardné pravidlá pre informovanie a prerokovanie (časť II prílohy) – čo sú pravidlá, ktoré sa aplikujú v tejto situácii vždy;

2. časť: **Otázka štandardných pravidiel spolurozhodovania** (časť III prílohy), ktoré sa aplikujú len za osobitných podmienok (čl. 7 ods. 2 smernice), keďže v prípade spolurozhodovania je cieľom smernice zachovať najmenej existujúci stav, ale smernica nemá za cieľ zavádzať mechanizmy spolurozhodovania tam, kde neboli zavedené (tzv. systém „pred a po“, „before and after“).²²⁶

Podporné pravidlá platia podľa sídla SE (t. j. práva členského štátu, kde bude sídlo SE) a od dátumu zápisu SE.

Zloženie výboru zamestnancov, funkčné obdobie

Zákon v nadväznosti na to ustanovuje v § 45 zloženie výboru zamestnancov a zvýšenie a zníženie počtu členov vo väzbe na zmeny ako aj funkčné obdobie výboru a nad rámec smernice ustanovuje, že jeho funkčné obdobie je 5 rokov.

Rokovací poriadok, užší výbor

V § 47 zákona sa upravuje otázka prijatia rokovacieho poriadku, ako aj vytvorenia užšieho výboru (podľa smernice má najmenej troch členov, podľa právnej úpravy SR najviac troch členov, pričom napr. zákon o európskom družstve ustanovuje najmenej troch členov). Užší výbor má predovšetkým zefektívniť rokovania s orgánmi SE a má význam najmä pri prerokovaní v prípade výnimočných skutočností.

Prehodnotenie činnosti, pracovné voľno a materiálne náklady

V § 48 zákona sa upravuje opätovné prehodnotenie činnosti po štyroch rokoch, t. j. po uplynutí štyroch rokov od ustanovenia výboru zamestnancov rozhodne výbor zamestnancov, či budú znovu začaté rokovania o účasti zamestnancov európskej spoločnosti s cieľom dosiahnuť dohodu o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti alebo či sa bude postupovať podľa ustanovení § 44 až § 55 zákona. Ak sa dohoda nedosiahne, naďalej platia podporné ustanovenia.

V § 49 zákona sa upravuje práva na pomoc odborníkov (max. jeden platený), právo na uvoľnenie na školenie s náhradou mzdy, hradenie nákladov výboru zamestnancov.

Právo na informovanie

Právo na informácie upravuje zákon v § 50. Cieľom je poskytnutie potrebného rozsahu informácií výboru zamestnancov. Stanovuje sa tu minimálny rozsah informovania z hľadiska času (najmenej raz za rok) a z hľadiska informácií sa majú poskytnúť – správa o predpokladanom vývoji podnikateľskej činnosti, návrh programu rokovania

226 BARNARD, C.: EU Employment Law. Oxford: Oxford University Press. 2012. 4th edition. s. 677.

predstavenstva, dozornej rady a správnej rady SE. Okrem toho sa rieši otázka operatívneho informovania v prípade výnimočných skutočností.

Právo na prerokovanie

Právo na prerokovanie upravuje zákon v § 51. Ustanovuje sa tu rozsah otázok, ktoré sa musia s výborom zamestnancov prerokovať (napr. hromadné prepúšťanie, premiestnenie SE, a pod.). Osobitná povinnosť tu vyvstáva pri prerokovaní v prípade výnimočných skutočností. Na rozdiel od právnej úpravy doplnkových ustanovení pri európskych zamestnaneckých radách, pri právnej úprave európskej spoločnosti, v prípade, ak SE nepostupuje v súlade so stanoviskom výboru zamestnancov (alebo užšieho výboru), musí sa uskutočniť nové stretnutie s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 51 ods. 3 zákona). Smernica k tomu dodáva, že „*Uvedenými stretnutiami nie sú dotknuté prednostné práva príslušného orgánu.*“, t. j. príslušné orgány SE sa rozhodujú v konečnom dôsledku samostatne a nie sú viazané napr. nesúhlasom výboru zamestnancov.

Právo na spolurozhodovanie – účasť zamestnancov európskej spoločnosti vo forme vplyvu na zloženie jej orgánov

Otázku spolurozhodovania cez účasť zamestnancov európskej spoločnosti vo forme vplyvu na zloženie jej orgánov upravuje § 52 a § 53 zákona (vo väzbe na čl. 7 ods. 2 a 3 smernice a časti III prílohy smernice). Cieľom je ustanovenie možnosti pre zamestnancov ovplyvňovať zloženie orgánov SE (v kontexte smernice je to vplyv zastupiteľského orgánu zamestnancov (v zákone výboru zamestnancov)) a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti spoločnosti prostredníctvom:

- práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti, alebo
- práva odporúčať a/alebo namietat' voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného alebo správneho orgánu spoločnosti.

Cieľom smernice nie je ustanovenie povinnosti zabezpečiť spolurozhodovanie zamestnancov v SE, ale zabezpečiť zachovanie určitej úrovne práv, ktorá existovala pred vznikom SE, pričom podmienky zachovania závisia od spôsobu, akým SE má vzniknúť (viď - § 53 ods. 1 zákona – zmena právnej formy z a. s. na SE, § 53 ods. 2 zákona – vznik SE iným spôsobom ako zmenou právnej formy). O rozdelení miest v správnej rade alebo dozornej rade SE za zamestnancov má následne rozhodnúť výbor zamestnancov, pričom kritéria ustanovuje § 53 ods. 3 zákona. Spôsob obsadzovania prideleného počtu miest alebo miesta, ak ide o zástupcov z iného členského štátu, ak má SE sídlo v SR, upravuje § 53 ods. 4 zákona odkazom na právnu úpravu iného členského štátu.

Povinnosť zachovávať mlčanlivosť, dôverné informácie a ochrana zástupcov zamestnancov

Zákon v § 54 ods. 1 (vo väzbe na čl. 8 ods. 1 smernice) rieši otázku poskytovania informácií, ktoré boli označené ako dôverné, tretím osobám. V tejto súvislosti zákon stanovuje, že členovia OVO, výboru zamestnancov a ich odborní poradcovia sú povinní zachovávať mlčanlivosť, pričom uvedená povinnosť trvá aj po skončení ich funkčného obdobia.

Zákon v § 54 ods. 2 (vo väzbe na čl. 8 ods. 2 smernice) rieši aj otázku možnosti odopretia poskytnutia informácie orgánom SE za určitých podmienok. Ide o takú informáciu, ktorej poskytnutie by podľa objektívnych kritérií vážne ohrozilo fungovanie európskej spoločnosti alebo jej príslušných dcérskych spoločností a príslušných prevádzkarní. V nadväznosti na to má OVO a výbor zamestnancov právo domáhať sa, aby dozorný orgán tejto právnickej osoby alebo súd určil, že informácia bola za dôvernú označená bez primeraného dôvodu. V tejto súvislosti sa pre účely ods. 2 § 54 zákona v ods. 3 priznáva OVO a výboru zamestnancov procesná spôsobilosť, t. j. byť účastníkom súdneho konania.

Podľa § 55 ods. 1 zákona členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia výboru zamestnancov, akíkoľvek zástupcovia zamestnancov, ktorí majú právo na účasť v záležitostiach európskej spoločnosti, a akíkoľvek zástupcovia zamestnancov v dozornom orgáne alebo správnom orgáne európskej spoločnosti, ktorí sú zamestnancami príslušných dcérskych spoločností alebo príslušných prevádzkarní, alebo zúčastnených právnických osôb, majú pri vykonávaní svojich funkcií **rovnakú ochranu a záruky**, aké platia pre zástupcov zamestnancov podľa právneho poriadku členského štátu, v ktorom sú zamestnaní. T. j. ide predovšetkým o aplikáciu § 240 ZP (napr. otázky súhlasu s prepustením, ak je zamestnancom zamestnávateľ, pracovné voľno). Zároveň však podľa § 55 ods. 2 člen OVO a člen výboru zamestnancov má právo na pracovné voľno s náhradou mzdy. V tomto kontexte zároveň § 55 ods. 2 dodáva, v čom spočíva najmä ochrana zamestnancov (napr. účasť na zasadnutiach, ochrana pred diskrimináciou, pracovné voľno s náhradou mzdy).

2.6.2 Európske družstvo - účasť zástupcov zamestnancov na riadení

Európska družstvo (Societas cooperativa europaea – SCE) predstavuje druh právnickej osoby, ktorá má byť „oslobodená“ pri svojom vzniku od veľmi rozmanitých národných pravidiel, ktoré sa aplikujú pri zakladaní, vzniku a fungovaní družstiev. Základom je Nariadenie Rady (ES) č. 1435/2003 z 22. júla 2003 o stanovách Európskeho družstva (SCE). V kontexte práv zamestnancov má predovšetkým význam smernica **2003/72/ES, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení**. Cieľ právnej úpravy smernice spočíva v zabezpečení účasti zamestnancov na riadení európskych družstiev a na tento účel sa v každej SCE dojednávajú mechanizmy účasti zamestnancov v súlade s vyjednávacím postupom, ktorého výsledkom je dohoda alebo pri aplikácii štandardných pravidiel.

Štruktúra a obsah tento smernice je veľmi podobný smernici 2009/38/ES s tým, že na rozdiel od tejto smernice 1) okrem práva na informovanie a prerokovanie sa rieši aj otázka participácie – spolurozhodovania, 2) iniciatíva na vytvorení týchto mechanizmov nie je primárne na zamestnancoch, ale len na zúčastnených osobách. V tomto kontexte má osobitný význam čl. 11 ods. 2 nariadenia, podľa ktorého SCE nesmie byť zapísaná, pokiaľ nie je uzavretá dohoda o spôsoboch účasti zamestnancov na riadení podľa článku 4 smernice 2001/86/ES alebo nebolo prijaté rozhodnutie podľa článku 3 ods. 6 smernice alebo lehota na vyjednávanie podľa článku 5 tejto smernice uplynula bez uzavretia dohody. V podmienkach SR je táto smernica transponovaná cez zákon č. 91/2007 Z. z. o európskom družstve, pričom otázka účasti na riadení je upravená v III. časti predmetného zákona.

V čl. 15 uvedenej smernice sa vymedzuje vzťah k iným ustanoveniam, ktoré sa týkajú prerokovania a informovania. Ide o vymedzenie vzťahu k smernici 94/45/ES alebo smernici 97/74/ES, ktorou sa uvedená smernica rozširuje na Spojené kráľovstvo (v súčasnosti smernica 2009/38/ES).

Štruktúra smernice a štruktúra zákona

Osobitný význam pri študovaní smernice a zákona je pochopenie vzťahu medzi postupom v prípade:

1. **dohody medzi zamestnávateľmi (zúčastnenými spoločnosťami) a osobitným vyjednávacím orgánom** (čl. 4 smernice, § 34 zákona) – účasť zamestnancov sa spravuje **dohodou a „podporné ustanovenia“**²²⁷ (štandardné pravidlá podľa smernice) **sa uplatnia, len ak je to dohodnuté v dohode** (pričom členské štáty majú prijať opatrenia s cieľom zabrániť zneužitiu SCE na to, aby zamestnanci boli zbavení práv na účasti zamestnancov na riadení alebo by im tieto práva odopreté – čl. 13; v istých prípadoch musí byť zachovaná najmenej úroveň práv, ktorú zamestnanci mali – čl. 3 ods. 6 smernice – SCE zriadená transformáciou).
2. **rozhodnutia osobitného vyjednávacieho orgánu** (čl. 3 ods. 6 smernice, § 33 ods. 1 zákona), že nezačne vyjednávania alebo ukončí začaté vyjednávania, čo vlastne znamená zastavenie vytvárania osobitného mechanizmu zo strany zástupcov zamestnancov. V tomto prípade sa tak umožní uplatňovanie ustanovení **právnych predpisov týkajúcich sa informovania zamestnancov a prerokovania so zamestnancami platných v členských štátoch, v ktorých má SCE zamestnancov**. Takýmto rozhodnutím sa zastavuje konanie o dohode uvedenej v článku 4. Ak rozhodnutie bolo prijaté, **neuplatní sa žiadne ustanovenie prílohy. Ide teda o aplikáciu pravidiel smernice 2009/38/ES**

²²⁷ Zákon ich ako podporné ustanovenia neoznačuje na rozdiel od zákona o európskej spoločnosti (viď - § 43 až § 55 uvedeného zákona) a na rozdiel od § 247 a § 248 Zákonníka práce (kde sa formuluje v nadpise väzba na európsku zamestnaneckú radu podľa zákona). Ide o ustanovenia § 37 až § 46 zákona o európskom družstve.

v kontexte čl. 15 ods. 1, druhý pododsek smernice (v SR sú to § 241 až § 250a ZP) („ak však osobitný vyjednávací orgán rozhodne v súlade s článkom 3 ods. 6 o nezačatí vyjednávania alebo o ukončení už začatého vyjednávania, platí smernica 94/45/ES alebo smernica 97/74/ES a ustanovenia na ich vykonanie vo vnútroštátnych právnych predpisoch.“) a prípadne aplikácia ustanovení smernice 2002/14/ES (v SR je to § 237 ZP - prerokovanie a § 238 ZP - informovanie).

3. **ak rokovanie nie je zastavené zo strany osobitného vyjednávacieho orgánu, ale v lehote 6 mesiacov, prípadne 12 mesiacov** (čl. 5 smernice, § 35 ods. 1 zákona) **sa nedosiahne dohoda** a zúčastnené osoby majú záujem na vytvorení SCE, aplikujú sa podporné ustanovenia (štandardné pravidlá, t. j. príloha) podľa smernice. Rozsah aplikácie prílohy možno rozčleniť na dve časti. 1) Otázka zloženia zastupiteľského orgánu zamestnancov (časť I prílohy) a štandardné pravidlá informovania a prerokovania (časť II prílohy) – čo sú pravidlá, ktoré sa aplikujú v tejto situácii vždy, 2) otázka **štandardných pravidiel účasti/participácie (časť III prílohy), ktoré sa aplikujú len za osobitných podmienok (čl. 7 ods. 2 smernice), keďže v prípade spolurozhodovania je cieľom smernice zachovať najmenej existujúci stav, ale smernica nemá za cieľ zavádzať mechanizmy spolurozhodovania tam, kde neboli zavedené (tzv. systém „pred a po“, „before and after“).**²²⁸

Zmluvné strany sa zároveň vždy môžu dohodnúť na aplikácii podporných pravidiel.

Vymedzenia pojmov

Zákon v § 28 v nadväznosti na čl. 2 smernice vymedzuje základné pojmy ako: Účasť zamestnancov európskeho družstva, Výbor zamestnancov (Zastupiteľský orgán podľa smernice), Osobitný vyjednávací orgán, Informovanie, Prerokovanie, Účasť zamestnancov na riadení, Dcérska spoločnosť.

Zjednodušene povedané účasťou je právo zamestnancov SE na informácie a na prerokovanie a právo na riadení, ktorým zástupcovia zamestnancov môžu uplatniť svoj vplyv na rozhodnutia, ktoré sa majú prijať (v SCE). **Osobitný vyjednávací orgán** (ďalej skrátene aj „OVO“) sú zástupcovia zamestnancov a ich cieľom je vyjednávanie o mechanizmoch účasti zamestnancov na riadení. **Výborom zamestnancov** sú zástupcovia zamestnancov, ktorí zastupujú zamestnancov SCE a sú primárnymi príjemcami informácií od orgánov SCE ako aj prerokujúajú otázky s SCE a výsledky a obsah rokovaní posúvajú zamestnancom SCE.

228 BARNARD, C. EU Employment Law. Oxford: Oxford University Press. 2012. 4th edition. s. 677.

Osobitný vyjednávací orgán

Zákon v § 29 a § 30 (v nadväznosti na čl. 3 smernice) vymedzuje úlohy a spôsob vytvorenia osobitného vyjednávacieho orgánu. Predstavenstvo alebo správna rada zúčastnených právnických osôb sú povinné čo najskôr prijať **nevyhnutné opatrenia** na začatie rokovaní so zástupcami zamestnancov zúčastnených právnických osôb, príslušných dcérskych spoločností alebo príslušných organizačných zložiek o budúcej účasti zamestnancov európskeho družstva, poskytnúť zástupcom zamestnancov, prípadne všetkým zamestnancom **informácie o sídle a forme** všetkých zúčastnených právnických osôb, príslušných dcérskych spoločností a príslušných organizačných zložiek, **o počte všetkých zamestnancov** ku dňu zverejnenia návrhu založenia európskeho družstva, **o počte tých zamestnancov, ktorí majú právo ovplyvňovať zloženie orgánov** zúčastnených právnických osôb, **a o spôsobe a rozsahu tohto ovplyvňovania**. Povinnosti sa vzťahujú na predstavenstvo a správnu radu zúčastnených právnických osôb so sídlom na území Slovenskej republiky aj v prípade, ak európske družstvo bude mať sídlo na území iného členského štátu.

V princípe z tohto ustanovenia vyplýva niekoľko skutočností:

- 1.) keďže iniciatíva na vytvorení OVO musí vziť od zamestnávateľov, cieľom smernice a zákona je zabezpečenie požadovaných informácií o štruktúre spoločností, ktoré vytvárajú SCE a počet ich zamestnancov (aby sa vedelo vypočítať zloženie OVO).
- 2.) tieto povinnosti sa vzťahujú aj vtedy, ak má SCE vzniknúť so sídlom v inom štáte, t. j. povinnosti poskytnúť údaje majú subjekty zo SR, aj keď sa SCE nezakladá v SR (ide o čl. 14 smernice).
 - Vytvorenie SCE nastáva dvoma spôsobmi:
 - vytvorenie SCE zlúčením alebo splynutím;
 - zmena družstva na európske družstvo (v smernici sa používa pojem „transformácia“).

Samotné vytvorenie OVO v základe kopíruje mechanizmus vytvorenia OVO pri európskych zamestnaneckých radách (t. j. za 10% resp. zlomok tohto počtu z celkového počtu zamestnancov sa priradí jeden zástupca), pričom ale v prípade vytvorenia SCE zlúčením/splynutím sa sleduje aj cieľ, aby v prípade zanikajúcich subjektov bol členom OVO aj zástupca takéhoto subjektu. Tento cieľ má však svoje limity v podobe obmedzenia nárastu počtu členov najviac o 20% a vylúčenia dvojitého zastúpenia.²²⁹ SR republika v nadväznosti na požiadavku smernice stanovila v § 30 zákona aj metódy voľby členov OVO za SR.

²²⁹ Viac vid: Group of Experts „SCE - European Cooperative Society“. On the implementation of Directive 2003/72/EC of 22 July 2003 supplementing the Statute for a European Cooperative Society with regard to the involvement of employees. European Commission Directorate General Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Unit D2 Manuscript completed in January 2006 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2458&langId=en>.

Rokovanie (vyjednávanie) s cieľom dosiahnuť dohodu

V nadväznosti na ustanovenie OVO, OVO má oznámiť svoje zloženie a od tohto momentu plynie lehota na uzatvorenie dohody, ktorá je v zmysle § 35 ods.1 zákona (a čl. 5 smernice) šesť mesiacov s možnosťou strán dohodnúť sa na predĺžení o ďalších šesť mesiacov. Samozrejmosťou je poskytovanie potrebných informácií od riadiacich orgánov zúčastnených právnických osôb, ako aj možnosť OVO prizvať si odborníkov (§ 31 zákona), vytvorenie materiálnych predpokladov a hradenie nákladov na činnosť OVO (§ 31 zákona). Otázku odmeny člena OVO zákon v § 31 ods. 3 rieši tak, že odmena za výkon činnosti v OVO nepatrí.²³⁰ Samotné vyjednávanie sa v kontexte čl. 6 smernice bude spravovať právnymi predpismi štátu, kde má byť sídlo SCE (ak smernica neustanovuje inak – v princípe napr. súčinnosť orgánov z iného štátu).

Rozhodnutie osobitného vyjednávacieho orgánu

1. Všeobecné rozhodovanie

Otázku všeobecného rozhodovania OVO upravuje § 32 zákona (v kontexte čl. 3 ods. 4 smernice). Uplatňuje sa systém **dvojitej väčšiny** – t. j. hlasovania nadpolovičnou väčšinou hlasov všetkých členov, ktorá musí vyjadrovať zastupovanie nadpolovičnej väčšiny zamestnancov všetkých zúčastnených právnických osôb, zamestnancov príslušných dcérskych spoločností a príslušných organizačných zložiek.

2. Rozhodovanie o znížení práv účasti ovplyvňovať zloženie orgánov európskeho družstva

Osobitné pravidlá pri hlasovaní sa aplikujú v prípade (§ 32 ods. 2 zákona), ak ide o dohodu o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov SCE, ktorá by viedla **k zníženiu práva zamestnancov ovplyvňovať zloženie orgánov európskeho družstva oproti stavu, ktorý by nastal, keby dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskeho družstva nebola uzavretá**. T. j. ide o otázku zníženia práva v prípade účasti (participácie), napr. by zástupcovia zamestnancov nevolili štyroch členov dozornej rady, ale len dvoch členov. V tomto prípade sa vyžaduje systém **trojitej väčšiny**: dohoda musí byť schválená najmenej dvojtretinovou väčšinou hlasov všetkých členov, ak títo členovia súčasne zastupujú najmenej dve tretiny všetkých zamestnancov zúčastnených právnických osôb, zamestnancov príslušných dcérskych spoločností a zamestnancov príslušných organizačných zložiek, a to najmenej z dvoch rôznych členských štátov.

Výnimkou je tu situácia, že by otázka práva ovplyvňovať zloženie orgánov v doterajších zúčastnených právnických osobách pokrývala len určitú časť zamestnancov, pričom toto kritérium je nastavené na

²³⁰ Zároveň podľa druhej vety § 48 ods. 2 zákona „Člen osobitného vyjednávacieho orgánu a člen výboru zamestnancov majú v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom35) /pozn. Zákonník práce/ právo na ochranu pred diskrimináciou a na pracovné voľno s náhradou mzdy. Pracovné voľno s náhradou mzdy poskytujte zúčastnená právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky, aj keď európske družstvo má alebo bude mať sídlo na území iného členského štátu.“

- a. menej ako 25% z celkového počtu zamestnancov zúčastnených právnických osôb, ak je SCE založené zlúčením alebo splynutím²³¹ alebo
- b. menej ako 50 % z celkového počtu zamestnancov zúčastnených právnických osôb, ak je SCE založené iným spôsobom.

3. Rozhodnutie o nezačatí alebo o skončení začatého vyjednávanía

Smernica a v nadväznosti na to aj zákon vychádza z filozofie, že zamestnanci nemôžu byť zastupovaní proti svojej vôli, a teda OVO môže rozhodnúť o tom, že nezačne vyjednávanía alebo ukončí začaté vyjednávanía, čo vlastne znamená zastavenie vytvárania osobitného mechanizmu zo strany zástupcov zamestnancov (čl. 3 ods. 6 smernice, § 33 zákona). Na postup hlasovania tu platí metóda 2/3. V tomto prípade sa v zmysle § 33 ods. 1 zákona § 37 až § 48 nevzťahujú, t. j. neaplikujú sa podporné pravidlá a zároveň v tomto prípade platí primerane právna úprava prístupu k nadnárodným informáciám a prerokovaniu podľa Zákonníka práce, ak sú splnené ustanovené podmienky (t. j. aplikujú sa ustanovenia § 241 až § 250a ZP o nadnárodnom informovaní a prerokovaní). Zároveň v kontexte čl. 11 ods. 2 nariadenia, zúčastneného právnické osoby majú otvorený priestor na zápis SCE.

Toto sa v zmysle § 33 ods. 3 zákona nevzťahuje na založenie európskeho družstva zmenou právnej formy, ktorého zamestnanci majú, prípadne ku dňu zmeny právnej formy mali právo vykonávať vplyv na zloženie orgánov tohto družstva.

Obnovenie rokovania

V prípade obnovenia rokovania už iniciatívu nevyvíjajú orgány SCE, ale musia ju vyvinúť zamestnanci. Ich počet (najmenej 10%), ako aj lehotu (najskôr dva roky, ak sa nedohodla skoršia lehota) vymedzuje § 33 ods. 2 zákona. Toto sa v zmysle § 33 ods. 3 nevzťahuje na založenie európskeho družstva zmenou právnej formy, ktorého zamestnanci majú, prípadne ku dňu zmeny právnej formy mali právo vykonávať vplyv na zloženie orgánov tohto družstva.

Dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti

V princípe § 34 zákona (v kontexte čl. 4 smernice) vymedzuje povinný obsah tejto dohody, pričom:

1. **nie je dotknutá autonómia zmluvných strán dohodnúť aj niečo viac;**
2. v prípade SCE založenej zmenou právnej formy sa musí zachovať rovnaká úroveň všetkých foriem účasti zamestnancov (viď. § 34 ods. 5 zákona).

K samotnému obsahu možno uviesť, že v podstate umožňuje vytvorenie tzv. výboru zamestnancov, ktorý sa bude informovať a s ktorým sa bude prerokovávať alebo sa tento výbor nevytvorí (§ 34 ods. 2 zákona) a dohodnú sa len pravidlá informovania a prerokovania.

231 V tejto súvislosti viď aj § 35 ods. 6 zákona.

Zákon ustanovuje, že ak sa strany dohodnú, že zamestnanci európskeho družstva budú mať **právo ovplyvňovať zloženie orgánov európskeho družstva**, musí dohoda o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskeho družstva podrobne vymedziť spôsob a rozsah tohto ovplyvňovania, najmä určiť počet členov správnej rady alebo počet členov kontrolnej komisie, ktorých majú zamestnanci európskeho družstva alebo ich zástupcovia právo voliť, vymenovať alebo odporúčať, prípadne s ktorých voľbou alebo vymenovaním nemusia súhlasiť, a spôsob, akým toto právo môžu vykonávať.

Zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na aplikácii podporných ustanovení (§ 37 až § 46 zákona), inak im dohoda nebude podliehať.

Obdobne ako pri dohode o európskej zamestnaneckej rade aj pri dohode o európskom družstve vzniká otázka o jej (priamych) právnych účinkoch vo väzbe na to, že zákon nepriznáva zástupcom zamestnancov právnu subjektivitu a ani spôsobilosť na právne úkony.

Účasť zamestnancov európskeho družstva pri vzniku európskeho družstva bez právneho predchodcu

Ak európske družstvo bolo založené fyzickými osobami alebo fyzickými osobami a jednou právnickou osobou, ktoré spolu zamestnávajú aspoň 50 zamestnancov najmenej v dvoch členských štátoch, na účasť zamestnancov európskeho družstva sa vzťahujú ustanovenia § 27 až § 35. Na účasť zamestnancov európskeho družstva sa vzťahujú právne predpisy členského štátu, v ktorom má európske družstvo sídlo, a na účasť zamestnancov príslušnej dcérskej spoločnosti alebo príslušnej organizačnej zložky sa vzťahujú právne predpisy členského štátu, v ktorom sa príslušná dcérska spoločnosť alebo príslušná organizačná zložka nachádza, ak európske družstvo, príslušná dcérska spoločnosť, príslušná organizačná zložka boli založené fyzickými osobami alebo fyzickými osobami a jednou právnickou osobou, ktoré spolu zamestnávajú menej ako 50 zamestnancov alebo zamestnávajú najmenej 50 zamestnancov len v jednom členskom štáte. Ak sa premiestni sídlo európskeho družstva do iného členského štátu, úroveň práva účasti zamestnancov v európskom družstve nesmie byť nižšia ako pred premiestnením sídla európskeho družstva.

Právo účasti zamestnancov v európskom družstve vznikne, ak po vzniku európskeho družstva o to požiada najmenej jedna tretina z celkového počtu zamestnancov európskeho družstva, príslušných dcérskych spoločností a príslušných organizačných zložiek najmenej v dvoch rôznych členských štátoch alebo pokiaľ najmenej v dvoch členských štátoch celkový počet zamestnancov dosiahne najmenej 50 zamestnancov; ustanovenia § 27 až § 35 zákona platia primerane.

Podporné pravidlá (štandardné pravidlá)

Smernica stanovuje, že ich aplikácia nastáva za nasledovných podmienok:

1. dohoda medzi zamestnávateľmi (zúčastnenými spoločnosťami) a osobitným vyjednávacím orgánom;
2. **rokovanie nie je zastavené zo strany osobitného vyjednávacieho orgánu, ale v lehote 6 mesiacov, prípadne 12 mesiacov** (čl. 5 smernice, § 35 ods. 1 zákona) **sa nedosiahne dohoda** a zúčastnenej osoby majú záujem na vytvorení SCE, aplikujú sa podporné ustanovenia (štandardné pravidlá, t. j. príloha) podľa smernice - § 37 až § 46 zákona. Rozsah aplikácie prílohy možno rozčleniť na dve časti:
 - **otázka zloženia zastupiteľského orgánu zamestnancov** (časť I prílohy) a štandardné pravidlá pre informovanie a prerokovanie (časť II prílohy) – čo sú pravidlá, ktoré sa aplikujú v tejto situácii vždy;
 - **otázka štandardných pravidiel účasti** (časť III prílohy), ktoré sa aplikujú len za osobitných podmienok (čl. 7 ods. 2 smernice), keďže v prípade spolurozhodovania je cieľom smernice zachovať najmenej existujúci stav, ale smernica nemá za cieľ zavádzať mechanizmy účasti tam, kde neboli zavedené (tzv. systém „pred a po“, „before and after“).²³²

Podporné pravidlá platia v zmysle práva štátu podľa sídla SCE a od dátumu zápisu SCE.

Zloženie výboru zamestnancov, funkčné obdobie

Zákon v nadväznosti na to ustanovuje v § 38 zloženie výboru zamestnancov a zvýšenie a zníženie počtu členov vo väzbe na zmeny ako aj funkčné obdobie výboru a nad rámec smernice ustanovuje, že jeho funkčné obdobie je päť rokov.

Rokovací poriadok, užší výbor a pôsobnosť výboru zamestnancov

V § 40 zákona sa upravuje otázka prijatia rokovacieho poriadku, ako aj vytvorenia užšieho výboru (najmenej traja členovia). Užší výbor má predovšetkým zefektívniť rokovania s orgánmi SCE a má význam najmä pri prerokovaní v prípade výnimočných okolností.

Do pôsobnosti výboru zamestnancov patria **výlučne záležitosti**, ktoré sa týkajú európskeho družstva ako celku, jeho dcérskych spoločností alebo organizačných zložiek na území iného členského štátu alebo ktoré presahujú právomoci rozhodovacích orgánov v jednom členskom štáte. T. j. cieľom výboru je riešenie transnacionálnych otázok presahujúcich hranice jedného členského štátu alebo otázok, ktoré sa týkajú SCE ako celku a nie otázok, ktoré si napr. dcérska spoločnosť rieši sama vo svojej pôsobnosti.

232 BARNARD, C. EU Employment Law. Oxford: Oxford University Press. 2012. 4th edition. s. 677.

Prehodnotenie činnosti, pracovné voľno a materiálne náklady

V § 41 ods. 2 zákona sa upravuje opätovné prehodnotenie činnosti po štyroch rokoch, t. j. po uplynutí štyroch rokov od ustanovenia výboru zamestnancov rozhodne výbor zamestnancov, či budú znovu začaté rokovania o účasti zamestnancov európskej spoločnosti s cieľom dosiahnuť dohodu o spôsobe a rozsahu účasti zamestnancov európskej spoločnosti alebo či sa bude postupovať podľa ustanovení § 37 až § 48. Ak sa dohoda nedosiahne, naďalej platia podporné ustanovenia.

V § 42 zákona sa upravuje právo na pomoc odborníkov (max. jeden platený), právo na uvoľnenie na školenie s náhradou mzdy, hradenie nákladov výboru zamestnancov.

Právo na informovanie

Právo na informácie upravuje zákon v § 43. Cieľom je poskytnutie potrebného rozsahu informácií výboru zamestnancov. Stanovuje sa tu minimálny rozsah informovania z hľadiska času (najmenej raz za rok) a z hľadiska obsahu informácií, kde sa majú poskytnúť – správa o predpokladanom vývoji podnikateľskej činnosti, návrh programu rokovania predstavenstva, dozornej rady a správnej rady SCE. Okrem toho sa rieši otázka operatívneho informovania v prípade výnimočných skutočností.

Právo na prerokovanie

Právo na prerokovanie upravuje zákon v § 44. Ustanovuje sa tu rozsah otázok, ktoré sa musia s výborom zamestnancov prerokovať (napr. hromadné prepúšťanie, premiestnenie SCE, a pod). Osobitná povinnosť tu vyvstáva pri prerokovaní v prípade výnimočných okolností. Na rozdiel od právnej úpravy doplnkových ustanovení pri európskych zamestnaneckých radách, pri právnej úprave európskeho družstva, v prípade ak SCE nepostupuje v súlade so stanoviskom výboru zamestnancov (alebo užšieho výboru), musí sa uskutočniť nové stretnutie s cieľom dosiahnuť dohodu (§ 44 ods. 3 zákona). Smernica k tomu dodáva, že „Uvedenými stretnutiami nie sú dotknuté prednostné práva príslušného orgánu.“, t. j. príslušné orgány SCE sa rozhodujú v konečnom dôsledku samostatne.

Právo na spolurozhodovanie – účasť zamestnancov európskeho družstva na riadení

Otázku účasti/spolurozhodovania zamestnancov európskeho družstva vo forme vplyvu na zloženie jej orgánov upravuje § 45 a § 46 zákona (vo väzbe na čl. 7 ods. 2 a 3 smernice a časti III prílohy smernice). Cieľom je ustanovenie možnosti zamestnancov ovplyvňovať zloženie orgánov SCE. V kontexte smernice je to vplyv zastupiteľského orgánu a/alebo zástupcov zamestnancov na záležitosti právnickej osoby prostredníctvom:

- práva voliť alebo menovať niektorých členov dozorného alebo správneho or-

- gánu právnickej osoby alebo
- práva odporúčať a/alebo namietat' voči menovaniu niektorých alebo všetkých členov dozorného a správneho orgánu právnickej osoby.

Cieľom smernice nie je ustanovenie povinnosti zabezpečiť účasť/spolurozhodovanie zamestnancov v SCE, ale zabezpečiť zachovanie určitej úrovne práv, ktorá existovala pred vznikom SCE, pričom podmienky zachovania závisia od spôsobu, akým SCE má vzniknúť (viď. § 46 ods. 1 zákona – zmena právnej formy na SCE, § 47 ods. 3 zákona – vznik SCE iným spôsobom ako zmenou právnej formy). O rozdelení miest v správnej rade alebo dozornej rade SCE má následne rozhodnúť výbor zamestnancov, pričom kritériá ustanovuje

§ 46 ods. 3 zákona. Spôsob obsadzovania prideleného počtu miest alebo miesta, ak ide o zástupcov z iného členského štátu, ak má SCE sídlo v SR, upravuje § 46 ods. 4 zákona odkazom na právnu úpravu iného členského štátu

Povinnosť zachovávať mlčanlivosť, dôverné informácie a ochrana zástupcov zamestnancov

Zákon v § 47 ods. 1 (vo väzbe na čl. 10 ods. 1 smernice) rieši otázku poskytovania informácií, ktoré boli označené ako dôverné, tretím osobám. V tejto súvislosti zákon stanovuje, že členovia OVO, výboru zamestnancov a ich odborní poradcovia sú povinní zachovávať mlčanlivosť, pričom uvedená povinnosť trvá aj po skončení ich funkčného obdobia.

Zákon v § 47 ods. 2 (vo väzbe na čl. 10 ods. 2 smernice) rieši aj otázku možnosti odopretia poskytnutia informácie orgánom SCE za určitých podmienok. Ide o takú informáciu, ktorej poskytnutie by podľa objektívnych kritérií vážne ohrozilo fungovanie európskeho družstva alebo zúčastnenej právnickej osoby, alebo ich dcérskych spoločností, alebo organizačných zložiek. V nadväznosti na to má OVO a výbor zamestnancov právo domáhať, aby súd určil, že informácia bola za dôvernú označená bez primeraného dôvodu. V tejto súvislosti sa pre účely ods. 2 § 47 zákona v ods. 3 priznáva OVO a výboru zamestnancov procesná spôsobilosť, t. j. byť účastníkom súdneho konania.

Podľa § 48 ods. 1 zákona členovia osobitného vyjednávacieho orgánu, členovia výboru zamestnancov, akikoľvek zástupcovia zamestnancov, ktorí majú právo na účasť v záležitostiach európskej spoločnosti, a akikoľvek zástupcovia zamestnancov v dozornom orgáne alebo správnom orgáne európskej spoločnosti, ktorí sú zamestnancami príslušných dcérskych spoločností alebo príslušných prevádzkarní, alebo zúčastnených právnických osôb, majú pri vykonávaní svojich funkcií **rovnakú ochranu a záruky**, aké platia pre zástupcov zamestnancov podľa právneho poriadku členského štátu, v ktorom sú zamestnaní. T. j. ide predovšetkým o aplikáciu § 240 ZP (napr. otázky súhlasu s prepustením, ak je zamestnancom zamestnávateľa, pracovné voľno).

Zároveň však podľa § 48 ods. 2 zákona člen OVO a člen výboru zamestnancov má právo na pracovné voľno s náhradou mzdy. V tomto kontexte zároveň § 48 ods. 2 zákona dodáva, v čom spočíva najmä ochrana zamestnancov (napr. účasť na zasadnutiach, ochrana pred diskrimináciou, pracovné voľno s náhradou mzdy).

2.7 Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavuje v zmysle § 11 Zákonníka práce jednu z foriem zastúpenia zamestnancov pri práci obdobne ako odborová organizácia alebo zamestnanecká rada.²³³ 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 Zákonníka práce, 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 Zákonník práce vníma, s poukazom na jeho ustanovenia § 149 ZP a § 239 ZP, pojem BOZP v širšom rozsahu aj 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 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 odborový organizácia, resp. niekoľko odborových organizácií).

Vychádzajúc z dikcie ustanovenia § 19 ods. 1 zákona o BOZP máme za to, že zamestnávateľovi sa ukladá obligatórnym spôsobom povinnosť vymenovať do pozície

²³³ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 485.

zástupcu zamestnancov pre BOZP navrhnutú osobu, ktorá vzišla buď z návrhu odborovej organizácie, alebo zamestnaneckej rady, resp. voľby zamestnancov.²³⁴ 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 pôsobiacich 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 činností je uvedený v prílohe č. 1 zákona o BOZP²³⁵, 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

234 „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).

235 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.

na § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP s výnimkou § 229 ods. 7 ZP, ktorý sa však na uvedení situáciu nevzťahuje.²³⁶ 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 vyplývajúcich 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 viacerú prevádzok v SR. V predmetnej súvislosti však vždy treba skúmať, akým spôsobom podľa § 19 ods. 1 zákona o BOZP prišlo k určeniu návrhu osoby na vymenovanie zástupcu zamestnancov pre BOZP. Pokiaľ by išlo o voľbu zamestnancov, napríklad zostavenie kandidačnej 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 takýmto 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 kandidačnej 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 Zákonníka práce ulo-

²³⁶ 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 radíť 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.

žená povinnosť umožniť realizáciu činnosti len taxatívne vymenovaným zástupcom zamestnancov, kam však zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci nezaradil.²³⁷

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 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 Zákonníka práce, napriek jeho nezaradeniu medzi normatívnu časť Zákonníka práce, 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

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.²³⁸ Uvedené obdobie býva často prostredníctvom kolektívnych zmlúv predĺžené. Musíme si však uvedomiť, že takáto 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 normálnym zamestnancom, pokiaľ

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

238 OĽŠOVSKÁ, A. Jednostranné právne úkony v pracovnom práve. Bratislava: Veda, vydavateľstvo SAV, 2010, s. 55.

by sa napríklad dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v podobe požitia alkoholu, zanedbania predpisov o BOZP a podobne.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď, alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj to, 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. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 ZP, 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 ZP zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné.²³⁹

V súvislosti so zákonnou ochranou pred skončením pracovného pomeru s odkazom na § 240 ZP vzniká v praxi právna neistota, či takáto ochrana prináleží aj zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. V zmysle § 11a ZP sa zástupca zamestnancov pre BOZP považuje za zákonom vymedzenú formu zastupovania zamestnancov u zamestnávateľa s jasne vymedzenou kompetenciou v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Spôsob jeho ustanovenia do funkcie vychádza z ustanovenia § 19 ods. 1 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov, pričom sa odvíja buď od návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov. Charakter zástupcu zamestnancov pre BOZP je však 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). Príslušný odborový orgán alebo zamestnanecká rada majú kolektívny charakter, a preto udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru člena príslušného odborového orgánu alebo zamestnaneckej rady nepredstavuje z pohľadu realizácie tohto práva v praxi problém. Pri individuálnej podobe zástupcu zamestnancov pre BOZP však vzniká problém, kto udelí súhlas s prípadným skončením pracovného pomeru takéhoto zamestnanca. Zákoník práce priznáva zástupcovi zamestnancov pre BOZP analogicky ako v § 240 ods. 9 ZP v § 240 ods. 11 ZP rovnakú pracovnoprávnu ochranu pred skončením pracovného pomeru ako v prípade člena odborovej organizácie 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 odborárom v sú-

239 BULLA, M. Dôstojnosť zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem. In: Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010, s. 5.

lade s § 232 ods. 2 ZP alebo § 232 ods. 3 ZP, resp. ho nominoval), alebo zamestnanecká rada, pokiaľ v podniku napríklad nepôsobí odborová organizácia.

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 poskytnutej 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 aj samotného 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 zdravia zamestnancov. Komparácia rozsahu pôsobnosti skôr vylučuje zástupcu zamestnancov pre BOZP z radov klasických foriem zástupcov zamestnancov napriek jeho zreteľnému podradeniu pod § 11a ZP. Súčasne právna úprava pre jeho charakter pôsobenia neurčuje nijaké osobitné ustanovenia napríklad v súvislosti so skončením pracovného pomeru a priznáva mu štandardnú pracovnoprávnu 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 uvedená 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 napríklad dopustí porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré je možné skončiť pracovný pomer, zamestnávateľovi nie je poskytnutá možnosť ukončiť z tohto dôvodu pracovnoprávny vzťah práve s ohľadom na nedokonalú právnu úpravu. Následne 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.

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. „Produktom“ a 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 odborov²⁴⁰ bola na diametrálnej úrovni ako v súčasnosti a obe strany v procese kolektívneho vyjednávania, aj s prihliadnutím na minulosť, smerovali ku vzájomnej zhode a nie nezhode, ako sme toho svedkami v súčasnosti. Zamestnanci sú vzhľadom na charakter pracovnoprávných 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 Zákonníka práce, 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 sú 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.²⁴¹

Procedurálnu stránku kolektívneho vyjednávania upravuje zákon o kolektívnom

240 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní a teda časti zákona, ktoré sa týkali kolektívneho vyjednávania fungovali odbory ako jediní zástupcovia zamestnancov. Aj práve z tohto monopolného postavenia odborov plynula vážnosť procesu kolektívneho vyjednávania.

241 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.

vyjednávania. Procesu uzatvárania kolektívnej zmluvy je venované jedno ustanovenie a to § 8 ZoKV. Podľa neho sa 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. Z pohľadu praktických skúseností je však zamestnávateľ iniciátorom kolektívneho vyjednávania len vo výnimočných prípadoch, ak vôbec.

ZoKV bližšie nekonkretizuje, akou formou sa má návrh kolektívnej zmluvy doručiť, a tak je na rozhodnutí zmluvných strán, či ju doručia osobne alebo prostredníctvom pošty. Pri osobnou doručení je viac než žiaduce 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. V prípade doručenia prostredníctvom pošty je rovnako potrebné zaslanie v obálke s doručenkou, či iným vhodným spôsobom, z ktorého je zřejmý dátum prevzatia druhou zmluvnou stranou. Nebývajú ojedinelým javom ani prípady, kedy zamestnávateľ odmietne prevziať návrh kolektívnej zmluvy v domnienke, že sa týmto spôsobom vyhne procesu kolektívneho vyjednávania. Pri doručovaní návrhu kolektívnej zmluvy, či 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 osobe by sa odborová organizácia vystavila riziku, že by zamestnávateľ mohol považovať návrh za nedoručený. Odmietnutie kolektívneho vyjednávania, resp. prevzatia návrhu kolektívnej zmluvy je možné považovať za spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pri ktorej je možné využiť inštitút sprostredkovateľa, resp. rozhodcu kolektívnych sporov, v krajných prípadoch aj štrajk. Odmietnutie kolektívneho vyjednávania však rovnako predstavuje porušenie pracovnoprávných predpisov (najmä §229 ods. 6 ZP) a v tomto prípade je možné obrátiť sa na inšpekciu práce.

ZoKV ukladá druhej zmluvnej strane povinnosť písomne sa vyjadriť k návrhu kolektívnej zmluvy do 30 kalendárnych dní. Strany sa však môžu dohodnúť aj inak, čo v praxi znamená, že si buď môžu predĺžiť lehotu na vyjadrenie, alebo si dohodnúť inú formu odpovede na predložený návrh kolektívnej zmluvy. Ak sa však nedohodnú inak, platí, že druhá zmluvná strana sa má vyjadriť len k tým častiam návrhu kolektívnej zmluvy, ktoré neboli prijaté (nesúhlasí s nimi).²⁴² Ak prijmeme jazykový a logický výklad tohto ustanovenia, dospejeme k záveru, že v prípade, 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. Uvedený jav nie je zriedkavý, skôr naopak. Možno však povedať, že nie je spôsobený bezvýhradným súhlasom zamestnávateľov s navrhovaným obsahom kolektívnej zmluvy, ale neznalosťou uvedenej problematiky.

242 Pozri ustanovenie § 8 ods. 2 ZoKV.

To sa v praxi premieta do predkladania protinávrhov alebo dvojriadkových odpovedí na návrh, v ktorých zamestnávateľa uvádzajú, že nesúhlasia s celým návrhom kolektívnej zmluvy, čo pri takejto odpovedi evokuje, že nesúhlasia ani so samotným názvom dokumentu. Musíme pripomenúť, že nemôže byť snahou odborovej organizácie „dojednávať“ kolektívne zmluvy bez skutočnej účasti na procese kolektívneho vyjednávania (predložené návrhy kolektívnych zmlúv častokrát nezohľadňujú reálny stav na pracovisku zamestnávateľa predovšetkým z dôvodu neposkytnutia dostatočných relevantných informácií zamestnávateľom, resp. odmietnutia ich poskytnúť).

Ako sme uviedli, najčastejšou reakciou na predloženie návrhu kolektívnej zmluvy, prameniaca mnohokrát z nepochopenia celého procesu kolektívneho vyjednávania, býva reakcia zamestnávateľov vo forme protinávrhu inej, svojej verzie kolektívnej zmluvy. Preto býva úvodná fáza kolektívneho vyjednávania 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 mnohokrát nereálne požiadavky. Najmä preto je nevyhnutné a žiaduce venovať primeranú pozornosť príprave samotného obsahu návrhu kolektívnej zmluvy, prednostne formulácii požiadaviek ohľadom mzdového rastu, či 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 príprave²⁴³. Predmetná príprava vo finálnom výsledku prispieva k efektívnosti a vecnosti celého procesu kolektívneho vyjednávania.

Príslušné ustanovenie § 8 ZoKV neurčuje termíny a lehoty na predloženie v poradí prvej kolektívnej zmluvy na pracovisku. V prípade, ak je však u zamestnávateľa už uzatvorená kolektívna zmluva, zmluvné strany sú povinné začať rokovanie o uzatvorení novej (ďalšej) kolektívnej zmluve najmenej 60 dní pred skončením platnosti uzavretej kolektívnej zmluvy. ZoKV používa slovné spojenie „*povinné rokovat'*“, napriek tomu panuje u niektorých zamestnávateľov predstava, že ak nebudú reagovať na predložený návrh kolektívnej zmluvy, neporušujú žiadny zákon a nepríde k uzatvoreniu žiadnej kolektívnej zmluvy. Uvedený postup je mylný, keďže tak ako činnosť odborovej organizácie nepodlieha súhlasu, len oznamovacej povinnosti zamestnávateľa, predloženie kolektívnej zmluvy a teda samotný proces kolektívneho vyjednávania začína bez ohľadu na súhlas alebo vôľu druhej zmluvnej strany. Pravdou však je, že až samotná kolektívna zmluva je výsledkom konsenzu oboch strán a teda jej uzatvorenie nie je

243 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, v prípade, ak sa vypláca, počte zamestnancov v jednotlivých kategóriách, ale aj sociálnom fonde, výške jeho mesačného prídeltu, 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.

bez súhlasu tej druhej možné. Odmietnutie jednej zo zmluvných strán kolektívne vyjednávať môže byť tiež vnímané ako spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, pri ktorej môže jedna zo strán požiadať Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny o určenie sprostredkovateľa.

Podľa nášho názoru je dôvodom takejto úpravy zachovanie kontinuity platnosti kolektívnych zmlúv, čo v konečnom dôsledku zabezpečuje zamestnancom stabilitu ich mzdových a sociálnych podmienok. Pred novelou Zákonníka práce účinnou od 1. 9. 2011 totiž nastával v praxi častý jav, kedy zamestnávateľia po skončení platnosti kolektívnej zmluvy, vracali úroveň dohodnutých mzdových podmienok na úroveň pred uzatvorením kolektívnej zmluvy, čo znamenalo v konečnom dôsledku znižovanie tarifných miezd. Uvedené odstránila až spomenutá novela Zákonníka práce, na základe ktorej súčasný právny rámec predpokladá, že v prípade, 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.²⁴⁴ Uvedené ustanovenie zachováva nielen kontinuálnu výšku miezd, ale je pre zamestnancov určitou istotou zachovania si stabilnej výšky príjmu aj v období, počas ktorého pracovisko zamestnávateľa, kde pracujú, nie je „pokryté“ kolektívnu zmluvou. Zákonodarcia ale trestuhodne opomenul vyriešenie situácie, 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, to nebráni zamestnávateľom jednostranne znížiť zamestnancom mzdu na minimálnu úroveň garantovanú zákonom. Domnievame sa, že subsidiárnym riešením vzniknutej situácie by bolo označenie takto vyplácanej mzdy zamestnancom bez právneho dôvodu (neplatná kolektívna zmluva) za neoprávnený daňový výdavok v zmysle § 19 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmu a následná nevyhnutnosť (donútenie) zamestnávateľa uzatvoriť novú kolektívnu zmluvu alebo upraviť mzdu zamestnanca v pracovnej zmluve.

Ďalšou fázou procesu kolektívneho vyjednávania, ktorý nasleduje po doručení odpovede druhej zmluvnej strany k návrhu kolektívnej zmluvy, je osobné stretnutie sociálnych partnerov. ZoKV nedefinuje lehotu, v ktorej má k stretnutiu sociálnych partnerov dôjsť a teda je len na zmluvných stranách ako rýchlo a kedy si ho dohodnú. Osobné stretnutia sociálnych partnerov z dôvodu kolektívneho vyjednávania, na ktorých aj reálne prebieha kolektívne vyjednávanie, sa zvyknú nazývať aj „kolá kolektívneho vyjednávania.“ V menších odborových organizáciách pôsobiach u zamestnávateľov s menším počtom zamestnancov býva častým javom uzatvorenie kolektívnej

244 Ustanovenie § 43 ods. 3 ZP.

zmluvy bez reálneho kolektívneho vyjednávania a to tak, že odborová organizácia doručí štatutárovi zamestnávateľa kolektívnu zmluvu priamo na podpis a teda proces kolektívneho vyjednávania sa ani nerealizuje. Môžeme len fabulovať aký obsah majú kolektívne zmluvy dohodnuté takýmto spôsobom a aké je reálne zlepšovania pracovných a mzdových podmienok pri takto fungujúcich odborových organizáciách.

Pred prvým kolom kolektívneho vyjednávania 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 vyjednávania „posledné“, finálne a zaväzujúce. Ak si predstavíme, že celý priebeh kolektívneho vyjednávania je poznačený emóciami a takmer so železnou pravidelnosťou dochádza k menším hádkam, ostrejším výmenám názorov, do ktorých vstupujú všetci členovia vyjednávacích tímov, musí byť zrejmé, koho názor je konečný. A to je úlohou hlavných vyjednávačov. Netreba snáď zdôrazňovať, že hlavným vyjednávačom má byť osoba nielen právne zdatná, či poučená o priebehu procesu kolektívneho vyjednávania, 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 aj odoberá 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, či ekonomicky miezd a podniku).

Býva pravidlom, že z každého kola kolektívneho vyjednávania by sa mal vyhotovovať písomný zápis (zápisnica), ktorý je v konečnom dôsledku nielen dokladom o tom, ktoré časti kolektívnej zmluvy boli v danom kole kolektívneho vyjednávania dohodnuté, resp. ostali nedohodnuté a sporné, ale aj relevantným podkladom pre sprostredkovateľa a rozhodcu v prípade, 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. Nie je zriedkavým javom, že zápisy z kolektívnych vyjednaní sa nevyhotovujú vôbec a v prípade sporu sa zmluvné strany pripravujú o možnosť jeho riešenia prostredníctvom sprostredkovateľa či rozhodcu. Bez zápisov z jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania je možné len s ťažkosťami preukázať, ktoré časti návrhu sú sporné, a ktoré dohodnuté.

Procesu kolektívneho vyjednávania sa okrem členov vyjednávacieho tímu zú-

častňujú zástupcovia zmluvných strán. Ustanovenie § 3 ZoKV určuje, kto je v mene zmluvnej strany oprávnený rokovať a uzavierať kolektívnu zmluvu. V zmysle tohto ustanovenia sú to:

- a. zástupca odborového orgánu (napr. predseda odborovej organizácie, člen výboru, ale aj iná splnomocnená osoba²⁴⁵), ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, alebo vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu;
- b. štatutárny orgán alebo iný oprávnený zástupca zamestnávateľa;
- c. fyzická osoba, ktorá pri podnikaní zamestnáva zamestnancov;
- d. zástupca príslušnej organizácie zamestnávateľov, ktorému oprávnenie uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva z interného predpisu tejto organizácie;
- e. zástupca poverený vládou, ak ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorej zmluvnou stranou je štát;
- f. zástupca poverený vládou a reprezentatívny zástupcovia zamestnávateľov, ak sa vyjednáva kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí postupujú pri odmeňovaní na základe zákona o výkone služby vo verejnom záujme.

Podľa § 32 ods. 1 ZoKV sa príslušným odborovým orgánom (príslušným vyšším odborovým orgánom) rozumie odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie. Máme za to, že toto ustanovenie je jednoznačne formulované a nevzniká pochybnosť o orgáne, ktorý v mene odborovej organizácie vystupuje. Logickým vyvrcholením vyššie uvedeného je skutočnosť, že 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 v prípade, 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 v reálne aj dojednať, t. j. uzatvoriť a dostať do finálnej podoby.

Rovnaká situácia nastáva aj v prípade odborovej 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

245 Orgán odborovej organizácie môže splnomocniť na základe § 31 a násl. OZ aj tretie osoby (napr. zástupcov vyššieho odborového zväzu, v ktorom je odborová organizácia združená, právnikov - advokátov), ktoré budú oprávnené spoločne s ďalšími vyjednávačmi poverenými splnomocniteľom v mene splnomocniteľa rokovať s daným zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Plnomocnenstvo býva časovo obmedzené na obdobie konania rokovaní medzi zmluvnými stranami až do uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy, resp. do ukončenia rokovaní medzi zmluvnými stranami.

písomne, resp. môže vyplývať priamo zo stanov (štatútu) odborovej organizácie. Kreovaniu výboru voľbou by mala byť venovaná patričná 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.

Možno povedať, že proces kolektívneho vyjednávania nie je prísne formalizovaný a ani inštitucionalizovaný. V tejto súvislosti je nápomocné a žiaduce, najmä pre jeho uľahčenie a zjednodušenie, dohodnúť pravidlá (zásady), ktoré majú celý tento proces zefektívniť. Uvedené zásady neupravuje žiadny právny predpis, ide skôr o pravidlá zaužívané praxou v procese kolektívneho vyjednávania. Medzi najvyužívanejšie pravidlá patria:

- každá strana si určuje hlavného vyjednávača, ktorý býva zároveň hovorcom príslušnej strany, vedie kolektívne vyjednávania a udeľuje slovo;
- vo vedení kolektívneho vyjednávania sa budú zmluvné strany striedať;
- z každého kola kolektívneho vyjednávania bude vyhotovený zápis, ktorý zabezpečuje tá strana, ktorá vedie kolektívne vyjednanie;
- za každú stranu bude zápis overovať overovateľ, ktorými budú hlavní vyjednávači;
- zápisy s kolektívneho vyjednávania budú doručené druhej strane v predstihu na vznesenie prípadných pripomienok;
- počet vyjednávačov za každú stranu je najviac päť;²⁴⁶
- zloženie vyjednávačov nie je možné 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 vracieť 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;
- frekvencia rokovaní bude 1 x za týždeň (dva týždne), ak to stranám umožnia ich pracovné povinnosti;
- účasť vyjednávačov – zamestnancov daného zamestnávateľa za stranu odborov na vyjednaní sa posudzuje podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce;
- strana zamestnávateľa zabezpečí, aby o účasti vyjednávačov za stranu odborov na vyjednaní boli informovaní príslušní vedúci zamestnanci zamest-

²⁴⁶ Vyjednávacieho tímy zložené z väčšieho počtu vyjednávačov môžu vzhľadom na vyšší počet jeho členov zvyšovať pravdepodobnosť rozdielnosti názorov a teda menšiu pravdepodobnosť efektívneho kolektívneho vyjednávania smerujúceho ku zhode a uzatvoreniu kolektívnej zmluvy.

návateľa nadriadení vyjednávačom, ktorí sú povinní vytvoriť im podmienky pre účasť na kolektívnom vyjednávaní.²⁴⁷

Priebeh kolektívneho vyjednávania je ťažké časovo ohraničiť. Býva takmer pravidlom, že vyjednávanie v poradí prvej kolektívnej zmluvy je časovo náročné a trvá mnohokrát niekoľko mesiacov, u niektorých zamestnávateľov rok. Časová náročnosť procesu kolektívneho vyjednávania je determinovaná mnohými faktormi a závisí nielen od ochoty zamestnávateľov kolektívne vyjednávať, ale aj relevantnosti návrhov kolektívnych zmlúv v nadväznosti na poskytnuté informácie, po skúsenosti a zručnosti kolektívnych vyjednávačov nevyvímajúc. Pokiaľ má uzatvorená kolektívna zmluva ambíciu reflektovať na reálny stav a potreby zamestnancov a skutočne smerovať k toľko 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 býva podpis dohodnutého obsahu kolektívnej zmluvy. Stranami oprávnenými podpísať kolektívnu zmluvu sú osoby, ktoré sú súčasne splnomocnené na základe zákona²⁴⁸ na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V prípade, ak by na pracovisku zamestnávateľa pôsobil niekoľko odborových organizácií, ktoré sa v úvodnej fáze procesu kolektívneho vyjednávania zhodli na spoločnom postupe v zhode a jedna by aj napriek tomu odmietla vyjednanú kolektívnu zmluvu podpísať, možno povedať, že kolektívna zmluva by nebola uzatvorená a vzniká tak spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

3.1 Kolektívna zmluva a jej normatívnosť, obsah kolektívnych zmlúv

Výsledným snažením a formálnym výstupom celého procesu kolektívneho vyjednávania je kolektívna zmluva. ZoKV a ani iný právny predpis neobsahuje legálnu definíciu kolektívnej zmluvy. ZoKV ju definuje vo svojom § 2 ods. 1 z hľadiska obsahu, pričom predpokladá, že by mala upravovať individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán. Rovnako z ustanovenia § 231 ods. 1 ZP v nadväznosti na § 119 ods. 3 ZP vieme opätovne posúdiť len jej obsah.

Z hľadiska teórie záväzkového práva možno kolektívnu zmluvu považovať za súkromnoprávny typ zmluvného kontraktu, hoci s účinkom pre množstvo ďalších zamestnancov. V určitej časti má kolektívna zmluva normatívny charakter. Ak prijme tento fakt, považujeme následne za nevyhnutné, aby bola ingerencia štátnej moci do procesu kolektívneho vyjednávania obmedzená na najnižšiu možnú mieru. Štát by mal stanoviť vo všeobecnej rovine mantinely (rámec), v ktorom sa budú zmluvné

247 Zápisnice z kolektívneho vyjednávania v odborových organizáciách OZ KOVO.

248 Ustanovenie § 3 písm. a) až f) ZoKV.

záväzky pohybovať.²⁴⁹

Kolektívne zmluvy uzavreté sociálnymi partnermi v procese kolektívneho vyjednávania sú tretím zdrojom regulácie práce, prameňom práva. Kým kolektívne zmluvy sú podobné súkromnoprávnym zmluvám v ich forme, ich účinky sú úplne odlišné od občianskych a obchodných zmlúv. Prax poukazuje na širokú rozmanitosť kolektívnych zmlúv v závislosti od krajiny, od konkrétneho podniku alebo zariadenia, celého odvetvia alebo odboru činnosti.²⁵⁰

Definíciu pojmu kolektívna zmluva nenájde v primárnom a ani v sekundárnom práve Európskej únie. Charta základných práv Európskej únie²⁵¹ v IV. hlave, v článku 28 hovorí, že „pracovníci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach“. Týmto znením je priamo označené, kto môže byť zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, ktorá skupina subjektov má priznané právo na kolektívne vyjednávanie. Ani Charta obsah pojmu „kolektívna zmluva“ nešpecifikuje. Z dikcie uvedeného článku je zjavné, že právo na kolektívne vyjednávanie sa priznáva pracovníkom (u nás sa používa pojem „zamestnanec“), na strane druhej zamestnávateľom a dokonca aj ich príslušným organizáciám. V prípade zamestnávateľov je možné považovať za „ich príslušné organizácie“ rôzne zamestnávateľské zväzy či iné zoskupenia. U zamestnancov sú takýmito organizáciami odborové organizácie alebo odborové zväzy.

Pod pojmom kolektívne vyjednávanie sa v zmysle dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 154 z roku 1981²⁵² rozumie akékoľvek vyjednávanie medzi zamestnávateľom, skupinou či organizáciami zamestnávateľov a organizáciou alebo organizáciami zamestnancov, účelom ktorého je stanovenie pracovných podmienok, upraviť vzájomné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a vzťahy medzi sociálnymi partnermi.²⁵³ Spomenutý dohovor teda nepriamo definuje obsah pojmu kolektívna zmluva, ktorá má upravovať vzťahy predovšetkým medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ale aj medzi sociálnymi partnermi, t. j. medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov.

249 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, s. 31.

250 BRONSTEIN, A. International and Comparative Labour Law Current challenges. London: PALGRAVE MACMILLAN, 2009, s. 5.

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

252 Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávania, pozn. Slovenská republika uvedený protokol ratifikovala dňa 24. augusta 2009 a je uverejnený v Zbierke zákonov pod číslom 14/2010 Z. z.

253 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, s. 140 – 151.

Obsah kolektívnych zmlúv

Zákon o kolektívnom vyjednávaní 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 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. zmluvnoprávne 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 pracovnoprávnych predpisov klasické normatívne záväzky upravujú najmä mzdové pracovnoprávne nároky zamestnancov, priaznivejšiu úpravu poskytovania pracovného voľna a podobne. Možnosť moderovania úpravy pracovnoprávnych nárokov v zmysle princípu výhodnosti sa pochopiteľne odvíja od právnej úpravy vybraného pracovnoprávneho inštitútu, t. j. či Zákonník práce umožňuje odchyliť sa od pracovnoprávnej úpravy (formou „najviac“, „minimálne“, „najmenej“ a podobne). Dohoda zmluvných strán musí rešpektovať minimálne alebo maximálne limity dojednávania pre tieto nároky. Súčasne sa umožňuje dojednať aj také nároky, ktoré zamestnancom nevyplývajú zo žiadneho právneho predpisu a sú len výsledkom dohody zmluvných strán v súlade s princípom „čo nie je zakázané, je dovolené“.

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

dojednať na základe splnomocnenia v právnom predpise alebo bez neho. Pôjde predovšetkým o úpravu otázok súvisiacich s rozvrhovaním týždenného pracovného času, určenie začiatku a konca pracovných zmien, úpravu pracovných podmienok osobitných kategórií zamestnancov, vzájomného vzťahu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou (poskytnutie pracovného voľna na výkon odborej funkcie, zabezpečenie materiálnych podmienok činnosti zástupcov zamestnancov), rozsah poskytovania informácií a podmienok prerokovania, spolurozhodovania, či kontrolnej činnosti zo strany odborej organizácie, otázky podnikovej sociálnej politiky, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Kedže právny poriadok neuvádza taxatívnu formou všetky prípady participácie odborej organizácie na rozhodovaní zamestnávateľa, možno ich dohodnúť v kolektívnej zmluve. Musíme si pritom uvedomiť rozdielnu právnu povahu takýchto dojednaní v porovnaní s prípadom napr. spolurozhodovania, ktorý uvádza Zákonník práce. V prípade spolurozhodovania, ktoré predpokladá Zákonník práce, 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.

Podľa § 231 ods. 1 ZP uzatvára kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom odborový orgán, pričom táto má upravovať pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok, podmienok zamestnávania, vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi, zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a jednou organizáciou alebo viacerými organizáciami zamestnancov výhodnejšie, ako ich upravuje zákon alebo iný pracovnoprávny predpis. V nadväznosti na ustanovenie § 119 ods. 3 ZP možno uviesť, že súčasťou mzdových podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve sú najmä formy odmeňovania, suma základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania.

V tejto súvislosti sa žiada spomenúť, že v našej pracovnoprávnej úprave nastal, od 1. 9. 2011 do 31. 12. 2012, výrazný odklon od trendov v kolektívnom vyjednávaní, t. j. od výhodnejšej právnej úpravy, najmä mzdových a pracovných podmienok. V uvedenom období nastalo odchýlenie sa od zákonných limitov stanovených Zákonníkom práce a v kolektívnej zmluve bolo možné dohodnúť pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok aj odchyľne, t. j. menej výhodne ako sú zákonného limity. V praxi to znamenalo, že znenie kolektívnej zmluvy mohlo byť v určitých prípadoch koncipované pre zamestnanca na prvý pohľad menej výhodne v porovnaní so všeobecnými zákonnými nárokmi. Odôvodnením tohto trendu bol názor, že ide o prvok zvyšujúci flexibilitu kolektívneho vyjednávania, čo je v súlade so súčasnými protikrí-

zovými opatreniami a postupne rozvíjajúcimi sa trendmi vo vyspelej Európe.²⁵⁴ **S uvedeným názorom nie je možné stotožniť sa, keďže proces kolektívneho vyjednávania je praxou ustálený proces s predikovaným priebehom a** cieľom uzatvoriť kolektívnu zmluvu **a akékoľvek prvky flexibility** reflektujúce na výkyvy v hospodárstve v ňom pôsobia rušivo.

Kolektívne zmluvy považujeme za pomenované kontrakty, no ich právna úprava ako pomenovaných zmlúv je z nášho pohľadu nedostatočná, aj pokiaľ ide o samotný pojem.

Typická kolektívna zmluva (dohoda) upravuje mzdy, pracovný čas, zamestnanecké výhody a ďalšie opatrenia týkajúce sa zamestnanosti, dokonca aj postupy pre riešenie sporov, ktoré vzniknú na jej základe.²⁵⁵ Kolektívna zmluva je výsledkom kolektívneho vyjednávania, v rámci ktorého sa sociálni partneri (zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľov) snažia konsenzuálne dohodnúť pracovné podmienky vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.²⁵⁶

Aj 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.²⁵⁷

3.2 Platnosť a účinnosť kolektívnych zmlúv, existencia viacerých kolektívnych zmlúv

Pri kolektívnych zmluvách je dôležité presné vymedzenie ich platnosti a účinnosti. Ustanovenie § 4 ZoKV vymedzuje podmienky platnosti i neplatnosti kolektívnej zmluvy. Z neplatnej kolektívnej zmluvy nenastávajú žiadne účinky, t. j. zamestnanci nemôžu individuálne požadovať z nich plnenie. Zákon považuje za platné len tie kolektívne zmluvy, ktoré sú vyhotovené v písomnej podobe a podpísané na tej istej listine oprávneným zástupcom, resp. zástupcami. V prípade, ak ide o kolektívne zmluvy vyššieho stupňa, pre platnosť kolektívnej zmluvy sa vyžaduje doloženie zoznamu zamestnávateľov²⁵⁸, za ktorých bola uzatvorená.

254 ZACHAR, D. Tripartita, kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Projekt v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu Centrum vzdelávania MPSVR, október 2011, s. 12.

255 Dostupné na internete: <http://legal-dictionary.thefreedictionary.com/collective+bargaining>.

256 ZACHAR, D. Tripartita, kolektívne zmluvy, rozširovanie a záväznosť kolektívnych zmlúv. Projekt v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu Centrum vzdelávania MPSVR, október 2011, s. 12.

257 Rozhodnutie NS SR 1Cdo 103/2013.

258 Zoznam zamestnávateľov musí obsahovať ich obchodné meno, sídlo, identifikačné číslo a kód štatistickej kvalifikácie (tzv. SK NACE).

ZoKV považuje za výslovne neplatnú takú kolektívnu zmluvu, ktorá je v rozpore so všeobecnými právnymi predpismi alebo kolektívnu zmluvu, ktorá upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

Účinnosť kolektívnej zmluvy je v prevažnej väčšine prípadov viazaná na jej podpis a začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí uplynutím tohto obdobia, ale len v prípade, ak doba účinnosti niektorých záväzkov z kolektívnej zmluvy nie je dojednaná odchylné, napr. na dlhší čas. Platnosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňujú zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme, je naviazaná na nadobudnutie účinnosti zákona o štátnom rozpočte.

Od platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy je potrebné odlišovať dobu jej platnosti. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu, ktorá je v nej výslovne určená.²⁵⁹ Pokiaľ k určeniu tejto doby nedôjde, platí fikcia, že sa kolektívna zmluva uzatvorila (dojednala) na jeden rok. Najčastejším javom nepochopenia tejto dikcie zákona je dohoda zmluvných strán o platnosti kolektívnej zmluvy dovtedy, kým sa neuzatvorí ďalšia. V takomto prípade zastávame názor, že kolektívna zmluva sa dohodla na jeden rok. Vymedzenie platnosti kolektívnej zmluvy udalosťou, ktorá objektívne ani nemusí nastať, je dojednaním platnosti na dobu neurčitú, čo je v rozpore s vyššie uvedeným a teda uplatní sa fikcia o platnosti kolektívnej zmluvy na jeden rok.

Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí odmeňujú zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, ako aj kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, kde zmluvnou stranou je štát, sa uzatvára na obdobie jedného kalendárneho roka.

Na základe ustálenej judikatúry môžeme konštatovať, že v kolektívnej zmluve nemôžu existovať popri sebe dve rôzne určenia doby jej trvania (platnosti). Pokiaľ je raz v kolektívnej zmluve špecifikovaná doba jej trvania konkrétnym dátumom, ďalšie dojednania doby trvania kolektívnej zmluvy spočívajúce v prolongácii predmetnej kolektívnej zmluvy by boli neplatné a v priamom rozpore s touto kolektívnou zmluvou, čo by v konečnom dôsledku mohlo spôsobiť jej neúčinnosť a nezáväznosť, ktorá sa premietla do nemožnosti dobromyseľne z nej nadobudnúť práva.²⁶⁰ Prevažná väčšina kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni obsahuje ustanovenie, ktoré vymedzuje dobu jej platnosti konkrétnym dátumom s následným dôvetkom o prolongácii o ďalších 6 mesiacov v prípade, ak do konca doby platnosti nedôjde k uzatvoreniu novej kolektívnej zmluvy.

Na strane druhej ustanovenie § 6 ods. 4 ZoKV upravuje aj prípady, ak sa neuzatvorí KZVS, ktorej zmluvnou stranou je štát na príslušný kalendárny rok, a ak uplynulo obdobie, na ktoré sa uzatvorila podniková kolektívna zmluva v služobnom úrade, platí, že platnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje až do nadobudnutia platnosti KZVS.

V súvislosti s dobou platnosti kolektívnych zmlúv vystáva otázka ich vypoveda-

259 Ustanovenie § 6 ods. 1 ZoKV.

260 V zmysle rozhodnutia NS SR 1 Cdo 103/2003.

teľnosti pred uplynutím doby ich platnosti. Objektívne musíme priznať, že podľa § 3 ods. 1 ZoKV je možné kolektívnu zmluvu uzatvoriť len na dobu určitú. Keďže v tomto zákone nie je upravené vypovedanie kolektívnej zmluvy ako takej, je potrebné použiť ustanovenia *lex generalis*, a tým je v tomto prípade Občiansky zákonník. Občiansky zákonník ale upravuje len vypovedanie zmlúv na dobu neurčitú a nie na dobu určitú. Zastávame názor, že v občianskoprávnom vzťahu si zmluvné strany, na rozdiel od obchodnoprávneho vzťahu, nemôžu výslovne dohodnúť nič, čo samotný Občiansky zákonník ani neupravuje. Na základe uvedeného je možné vysloviť názor, že akékoľvek ustanovenie týkajúce sa výpovede kolektívnych zmlúv by s najväčšou pravdepodobnosťou bolo v rozpore s ustanoveniami ZoKV i Občianskeho zákonníka.

Existencia viacerých kolektívnych zmlúv

V odkaze na predmetné pramene práva musíme pripomenúť, že kolektívna zmluva môže, ale nemusí byť prameňom práva upravujúcim pracovné podmienky zamestnancov, t. j. zamestnávateľ ani odborová organizácia nemajú žiadnu povinnosť uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Pôvodná obligatórna povinnosť uzatvárania kolektívnych zmlúv obsiahnutá v § 20 ods. 4 Zákonníka práce s účinnosťou do 31. 1. 1991 a nariadení Vlády č. 82/1989 Zb. o kolektívnych zmluvách,²⁶¹ bola nahradená v súčasnom znení ZoKV princípom zmluvnej voľnosti a možnosťou uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

ZoKV explicitne nezakazuje ani možnosť uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa, hoci ich súčasná existencia na pracovisku môže vyvolať viaceré sporné situácie.²⁶² Prípustnosť súčasného uzatvorenia viacerých kolektívnych zmlúv u jedného zamestnávateľa v rámci konštrukcie ZoKV vychádzala z potreby transformácie bývalého socialistického hospodárstva a vnútornej štruktúry podnikov, ktoré sa vyznačovali vysokou mierou diferenciacie pri zohľadnení centrálného riadenia a nemožnosti obsiahnuť špecifiká jednotlivých pracovných pozícií alebo jednotlivých organizačných zložiek v obsahu jednej kolektívnej zmluvy v rámci takéhoto veľkého zamestnávateľa. V tomto období prichádzalo k uzatváraniu viacerých kolektívnych zmlúv pre jednotlivé časti organizácie – organizačné útvary, profesiové skupiny, pričom pružnosť zákona mala zabezpečiť vhodnosť úpravy pracovných podmienok pre zamestnancov. Štandardným modelom bolo uzatvorenie generálnej kolektívnej zmluvy, ktorá rámcovo upravovala pracovné podmienky spoločné pre všetkých

261 Obligatórnosť bola zdôraznená zakotvením kontraktnej povinnosti organizácie uzavrieť kolektívnu zmluvu v organizačnej jednotke, ak o to požiadal príslušný odborový orgán. Zachovanie takejto požiadavky by nezodpovedalo novému nastaveniu ekonomických vzťahov v trhovej ekonomike. Pozri - ŠUBRT, B.: Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 15.

262 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.

zamestnancov, ostatné kolektívne zmluvy sa zameriavali na úpravu spomínaných osobitostí. Všetky kolektívne zmluvy mali povahu podnikových kolektívnych zmlúv.²⁶³ Podstatnou skutočnosťou, ktorú si musíme uvedomiť, je fakt, že všetky kolektívne zmluvy v organizácii boli považované za rovnocenné (neuplatňovala sa vertikálna hierarchia) a neexistoval medzi nimi vzájomný vzťah nadriadenosti a podriadenosti. Rovnako sa vyžadovalo, aby neprišlo k prekrývaniu medzi obsahom týchto jednotlivých kolektívnych zmlúv a nenastala kolízia v úprave pracovných podmienok (jedinú výnimku predstavovala spomínaná centrálna kolektívna zmluva). Prípadná kolízia by predstavovala exces zamestnávateľa alebo príslušnej odborovej organizácie v rámci tej – ktorej kolektívnej zmluvy, ktorá by nad určený rámec upravila pracovné podmienky iného ako predpokladaného okruhu zamestnancov.

V prípade záujmu o uzatvorenie viacerých kolektívnych zmlúv v súčasnosti síce môžeme formálne konštatovať, že zákon 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.²⁶⁴ Z pohľadu vymedzenia personálnej pôsobnosti považujeme za v rozpore s účelom i normatívnym textom zákona situáciu, ak by bolo 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 sa kolektívna zmluva nevzťahuje. Takéto dojednanie by bolo totižto v rozpore s princípom pôsobnosti kolektívnych zmlúv erga omnes. V prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy pre organizačnú jednotku sa predpokladá existencia vlastnej pracovnoprávnej subjektivity.

3.3 Podniková kolektívna zmluva – praktický rozmer

ZoKV a ani Zákonník práce neupravujú legálnu definíciu pojmu „podniková kolektívna zmluva.“ Z názvu je však nepochybné, že ide o kolektívnu zmluvu, ktorej platnosť je obmedzená hranicami daného podniku a bude sa vzťahovať výlučne na zamestnancov podniku (nie však dočasne pridelených agentúrou dočasného zamestnávania, resp. zamestnaných na základe dohôd mimo pracovného pomeru s výnimkou určitých ustanovení).

V právnom poriadku SR sa uplatňuje princíp pôsobenia kolektívnej zmluvy erga omnes (kolektívna zmluva sa vyjednáva pre všetkých zamestnancov podniku), jej platnosť nie je obmedzená len na členov. V odborných kruhoch, ale aj v laickej verejnosti sa vedú diskusie, ktoré riešenie je lepšie a vyhovujúce, keďže existuje pomerne dosť

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

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

krajín, kde je platnosť kolektívnej zmluvy viazaná na členstvo v odboroch. Z hľadiska čisto korporátneho a právne teoretického sa nedomnievame, že je takáto úprava úplne optimálna. Nepochybne čistejšia by bola právna úprava, pokiaľ by odborová organizácia vyjednávala a uzavierala kolektívnu zmluvu len pre svojich členov. Pri skúmaní právnej úpravy tejto otázky v ostatných štátoch možno dospieť k záveru, že v niektorých krajinách v prípade pluralitných reprezentácií bolo zavedené pravidlo, že odbory reprezentujú len svojich členov. Na druhej strane možno skonštatovať, že vo väčšine krajín odbory spravidla vyjednávajú za všetkých zamestnancov, teda aj nečlenov, pokiaľ sú zamestnaní v podniku, za ktorý vyjednávajú.²⁶⁵ V prípade, ak by odborová organizácia zastupovala len svojich členov a len v ich mene vyjednávala odlišné podmienky výkonu práce, bolo by treba právnymi prostriedkami zaistiť, aby tento postup nevyústil do nerovnakého zaobchádzania so zamestnancami. Z hľadiska rovnakého zaobchádzania by zamestnávateľ musel v takomto prípade rovnaké pracovné podmienky a nároky dohodnuté s odborovou organizáciou pre svojich členov poskytovať všetkým zamestnancom bez rozdielu, čo by vyústilo do paradoxne obdobnej právnej situácie, aká už existuje. Právne východisko by potom v tomto prípade muselo smerovať k domnienke, že členstvo v odborovej organizácii sa bude považovať za objektívny dôvod ospravedlňujúci odlišné zaobchádzanie.²⁶⁶ Aplikácia uvedeného právneho názoru stojí za zváženie, takáto právna úprava sa vyvinula aj v nemeckej judikatúre. V zmysle nej je právne prípustné, aby sa kolektívne zmluvy dojednávali výlučne v prospech odborových členov. V praxi by to vyriešilo aj neustály boj typu "člen - nečlen" a s tým spojené výhody či nevýhody, s ktorými v súčasnosti odborové organizácie dennodenne zápasia.

Podniková kolektívna zmluva upravuje špecifickejšiu problematiku, ktorá vychádza z konkrétnych pomerov podniku v porovnaní s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa, ktorá mnohé oblasti úpravy rieši vyslovene rámcovo. Z procesného hľadiska nie je výrazný rozdiel v procese kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, vyjednávanie oboch druhov sa riadi rovnakými princípmi a postupmi a možno povedať, že väčšinu vyššie uvedeného je možné aplikovať aj na kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Zmluvnou stranou podnikovej kolektívnej zmluvy je spravidla jediný zamestnávateľ a odborová organizácie, resp. viacero odborových organizácií.

265 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.

266 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, s. 43 - 44.

Náležitosti podnikovej kolektívnej zmluvy

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, práv a povinností odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi a naopak, materiálneho vybavenia poskytnutého 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 odpoľudňajších zmenách (tzv. príplatok za zmennosť), hoci Zákonník práce takéto mzdové zvýhodnenie nepozná. Mzdové zvýhodnenia dojednávane v kolektívnej zmluve sú spravidla vždy vyššie ako zákonné minimum. 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 zamestnávateľa 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 (úctovnom 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 rok²⁶⁷, mzdový nárast sa vyjednáva každoročne prostredníctvom samostatného dodatku ako zmena platnej kolektívnej zmluvy. Kolektívne vyjednávanie o 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 zaradovanie do taríf a stupňov podľa druhu a náročnosti práce. V každom prípade sa žiada uviesť, že zaradovanie 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 a prídelu 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 prídelu do sociálneho fondu vo výške až 0,5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.²⁶⁸

Použitie sociálneho fondu dohodne zamestnávateľ s odborovým orgánom v kolektívnej zmluve. Najčastejšie sa sociálny fond využíva na poskytovanie príspevku na stravovanie²⁶⁹, čo v značnej miere deformuje účel jeho vzniku a v konečnom dôsledku zámery jeho využívania. Sociálny fond sa zvykne využívať na poskytovanie

267 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 dojednaných 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. Blížšie - podnikové kolektívne zmluvy uzatvorené v odborových organizáciách OZ KOVO.

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

269 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“.

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 kreirať komisiu paritným zastúpením zamestnávateľa a zástupcov odborovej organizácie za účelom výkladu sporných a nejednoznačných ustanovení podnikovej kolektívnej zmluvy.

3.4 Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni

Kolektívne vyjednávanie na odvetvovej úrovni, t. j. cieľom ktorého je uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa z pohľadu procesnej stránky, ako už bolo spomínané, v zásade nelíši od podnikového kolektívneho vyjednávania. ZoKV odlišne určuje len niektoré obsahové náležitosti KZVS na rozdiel od PKZ, pričom ich dodržanie považuje za podmienku platnosti KZVS a navyše uvádza iný spôsob formálneho zavŕšenia kolektívneho vyjednávania, ktorý sa nekončí podpisom kolektívnej zmluvy, ale až jej uložením na MPSVaR. Oprávneným na uzatvorenie KZVS je vždy odborový zväz a zamestnávateľský zväz, t. j. odchylné od podnikovej úrovne pôjde o kolektívneho zástupcu (organizáciu) zastupujúceho zamestnancov a viacerých zamestnávateľov.

Záväznosť KZVS - zoznam zamestnávateľov

Napriek skutočnosti, že KZVS je považovaná za odvetvovú kolektívnu zmluvu, ktorá by mala upravovať pracovné podmienky zamestnancov v konkrétnom hospodárskom odvetví (v súčasnosti vyjadrenom kódmi SK NACE), ZoKV v § 4 ods. 1 písm. b) určuje obligatórnu náležitosť KZVS v podobe zoznamu zamestnávateľov, za ktorých sa KZVS uzatvorila. Zoznam zamestnávateľov je do KZVS zaradený prevažne v podobe neoddeliteľnej prílohy ku KZVS, pričom sa vyžaduje aj presné označenie takéhoto zamestnávateľa v podobe obchodného mena, sídla, identifikačného čísla a kódu štatistickej klasifikácie ekonomických činností zamestnávateľa podľa osobitného prepisu.

Pôvodná právna úprava nevyžadovala uvedenie zoznamu zamestnávateľov do prílohy KZVS, pričom okruh subjektov, pre ktorú bola KZVS záväzná bližšie, vymedzoval § 5 ZoKV. KZVS bola teda záväzná primárne pre zmluvné strany a pre okruh ďalších subjektov, ktorú vymedzoval pôvodný § 5 ods. 2 ZoKV²⁷⁰. KZVS bola teda záväzná pre tie zamestnávateľské subjekty, ktoré boli členom organizácie zamestnávateľov, ktorá je zmluvnou stranou platnej KZVS.²⁷¹ KZVS sa rovnako vzťahovala aj na všetkých zamestnávateľov, ak boli členmi organizácie zamestnávateľov; pre organizačné jednotky odborovej organizácie a ich orgány (napr. základné odborové organizácie a ich výbory), ak boli súčasťou príslušnej odborovej organizácie (odborové zväzy), ktorá kolektívnu zmluvu uzatvorila. Bez ohľadu na súčasný výklad sa záväznosť KZVS odvádzala ako od zamestnávateľského, tak i odborového zväzu.²⁷²

Neskôr sa v priebehu legislatívnych zmien z dôvodu konkretizácie subjektov, na ktoré sa KZVS vzťahuje, začal vyžadovať zoznam vybraných zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS explicitne vzťahuje (hoci zostal § 5 ZoKV v zásade nedotknutý, prišlo k zmene jeho praktickej aplikácie). Do vnútorného rozporu sa následne dostala samotná povaha KZVS ako odvetvových kolektívnych zmlúv, keďže sa už prestala vzťahovať formálne na celé odvetvie, ale len na vybranú skupinu zamestnávateľov uvedených v zozname a súčasne sa narušila podstata spomínaného výkladu § 5 ZoKV, keď sa tvorba zoznamu viazaná výlučne na členstvo zamestnávateľa v príslušnom zamestnávateľskom zväze, keďže z formálneho výkladu súčasného ustanovenia § 5 ZoKV nemožno dospieť k inému záveru. Hoci by v zmysle súčasného znenia § 5 ods. 1 ZoKV mala byť predmetom kolektívneho vyjednávania aj otázka zloženia zoznamu zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS vzťahuje, v praxi sa to obmedzuje na predloženie zoznamu zo strany zamestnávateľského zväzu (iba zamestnávateľský zväz je schopný preukázať zoznam členských organizácií). V tejto súvislosti bohužiaľ neobstojí ani argument, ktorý sa odvoláva na znenie § 5 ods. 2 písm. a) ZoKV, ktorý ex lege uvádza záväznosť KZVS na všetky členské organizácie zamestnávateľského zväzu, ktorý KZVS uzatvoril, pretože sa dostávame do rovnakej pozície ako v prípade § 5 ods. 1 ZoKV – možnosti identifikácie členských organizácií zamestnávateľského zväzu. Teoreticky by malo existovať niekoľko druhov zoznamov zamestnávateľov, na ktorých sa KZVS vzťahuje a zoznam zamestnávateľov obsiahnutých v prílohe KZVS by mal tvoriť súčet

270 Pôvodné znenie § 5 ods. 1 a 2 ZoKV od 1. 2. 1991: „(1) Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany.

(2) Kolektívne zmluvy sú záväzné tiež pre a) zamestnávateľov, za ktorých uzavrela kolektívnu zmluvu organizácia zamestnávateľov, b) zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, c) odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.“

271 VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednaní. Komentár. In: PMPP – personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 5/1996, s. 11.

272 ŠUBRT, B. Kolektívne vyjednanie a kolektívne zmluvy. Bratislava: Práca, vydavateľstvo a nakladateľstvo odborov na Slovensku, 1991, s. 85.

z nich, v praxi sa to nedeje a plnenie záväzkov i praktický výklad predmetného ustanovenia sa orientuje skôr do roviny zamestnávateľov uvedených v zozname zamestnávateľov v prílohe KZVS.

Otáznym sa stáva opustenie princípu záväznosti z pohľadu organizácií patriacich do odborového zväzu, ktorý sa uplatňoval pri vzniku pôvodného ZoKV, t. j. KZVS by bola záväzná pre zamestnávateľa, u ktorého by pôsobila odborová organizácia, ktorá by bola členom odborového zväzu, ktorý uzatvoril takúto KZVS. Opustenie tohto princípu bezprostredne súvisí s načrtnutým zoznamom zamestnávateľov, dominantnú úlohu zohralo i zavedenie nového systému SK NACE, ktorý vymedzuje odvetvovú pôsobnosť KZVS.

SK NACE

§ 4 ods. 3 ZoKV obmedzuje pôsobnosť uzatvorenej KZVS podľa kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností na odvetvie (divízia) alebo časť odvetvia (skupina), pričom súčasne ako obligatórnu náležitosť KZVS uvádza označenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je KZVS uzatvorená. Napriek vyššie uvedenému výkladu o záväznosti KZVS na rôzne skupiny zamestnávateľov, sa z pohľadu vymedzenia pôsobnosti KZVS stáva dominantným zoznam zamestnávateľov obsiahnutých v KZVS s odkazom na § 4 ods. 3 ZoKV, ktorý predpokladá, že určenie odvetvia alebo časti odvetvia, pre ktoré je KZVS uzatvorená, vychádza z tohto zoznamu zamestnávateľov. Otáznym sa stáva, čo možno rozumieť pod pojmom „vychádza sa“, t. j. či je nevyhnutné vykladať ho ako zväzujúci napr. vo vzťahu k určeniu divízie alebo skupiny alebo ako extenzívny (zmluvné strany sa môžu dohodnúť aj na iných SK NACE, pre ktoré je uzatvorená KZVS). Pri určení divízie alebo skupiny máme za to, že aj s ohľadom na predmetné ustanovenie § 4 ZoKV nám samotný SK NACE bližšie neobmedzuje možnosť dohody zmluvných strán na divízií alebo skupine. KZVS môže byť preto uzatvorená na menšiu skupinu (časť odvetvia) alebo aj väčšiu divíziu (odvetvie), pričom SK NACE konkrétnej spoločnosti len predznačuje, v ktorej časti stupnice spektra SK NACE sa budeme pohybovať (o ktoré odvetvie alebo časť odvetvia ide). V praxi sa môžeme stretnúť aj s výkladom, ktorý považuje pojem „vychádza sa“ za základné vodidlo vymedzenia pôsobnosti KZVS a pojem „vychádza sa“ nestotožňuje s pojmom zodpovedá, čím sa naznačuje možnosť dohody aj na iných kódoch SK NACE ako sú tie, ktoré jednoznačne predurčuje zoznam podnikov v prílohe KZVS. Takýto výklad bude ale spôsobovať určité problémy v prípade neskoršieho rozšírenia uzatvorenej KZVS.

Bez ohľadu na spôsob určenia kódov SK NACE uvedenými formami, ZoKV v zmysle § 4 ods. 3 sa vyžaduje dohoda zmluvných strán na odvetví alebo časti odvetvia obsiahnutú v konkrétnom ustanovení, pre ktoré je KZVS uzatvorená. V tomto ohľade je nešťastne formulovaný samotný § 4 odsek 3 ZoKV, kde prvá veta predpokladá, že KZVS je uzatvorená na odvetvie, prípadne, ak sa zmluvné strany dohodnú, na časť odvetvia. Druhá časť vety naopak vyžaduje explicitné označenie tohto odvetvia

v ustanovení KZVS. Sekundárne vzniká otázka, čo keď sa zmluvné strany nedokážu dohodnúť na takomto označení. Konštrukcia prvej vety je totiž z formálneho hľadiska podmienená s uplatnením prezumpcie. Prvá časť prvej vety totiž predznačuje existenciu automatického uzatvorenia KZVS na odvetvie, pokiaľ nepríde k dohode zmluvných strán na odchylnom dojednaní (časti odvetvia). Z tohto pohľadu máme za to, že ZoKV predpokladá nedohodu zmluvných strán a preto zavádza prezumpciu uzatvorenia KZVS na odvetvie v záujme možnosti zachovania dohodnutých pracovnoprávných nárokov zamestnancov. Súčasne druhá veta predmetného ustanovenia požaduje uvedenie tejto dohody v zmysle označenia odvetvia alebo časti odvetvia, pričom nie je jasné, či strany musia dohodu dosiahnuť a neuplatní sa spomínaná prezumpcia uzatvorenia KZVS na odvetvie.

Štandardne sa takéto ustanovenie v KZVS vyskytuje a nie je zásadnou prekážkou pre uzatvorenie KZVS, s ohľadom na skončený proces rozširovania KZVS, ale jeho vyriešenie predstavuje do budúcnosti podstatnú výzvu pre zákonodarcu.

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. 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 MPSVaR. 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. Neuloženie KZVS sa považuje za porušenie pracovnoprávných predpisov.

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

ZoKV a ani Zákonník práce nepozná definíciu pojmu kolektívna zmluva vyššieho stupňa, dozvedáme sa len, kto je ich zmluvnou stranou. Vo všeobecnosti platí, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná pre zmluvné strany.²⁷³ Proces kolektívneho vyjednávania podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nie je procedurálne odlišný, čo napokon dokazuje aj úprava v ZoKV. Menšiu odlišnosť badáme akurát pri zložení vyjednávacieho tímu, v ktorom na rozdiel od vyjednávacích tímov nájdeme zástupcov z rôznych zamestnávateľov či rôznych odborových organizácií. Je to viac menej pochopiteľné aj vzhľadom na charakter obsahu zmlúv a zmluvných strán kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je záväzná tiež pre zamestnávateľov združených v organizácii zamestnávateľov, ktorá kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa uzavrela, ak kód štatistickej klasifikácie ekonomických činností (tzv. SK NACE) týchto zamestnávateľov na úrovni skupiny je rovnaký ako označenie odvetvia, pre ktoré je uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa. Súčasne musí byť splnená podmienka, že pre týchto zamestnávateľov nie je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ako aj pre zamestnancov, za ktorých uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný odborový orgán alebo príslušný vyšší odborový orgán, či odborový orgán, za ktorý uzavrel kolektívnu zmluvu príslušný vyšší odborový orgán.²⁷⁴

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa je výsledkom sociálneho dialógu na odvetvej (sektorovej) úrovni, t. j. medzi skupinou zamestnávateľov a vyšším odborovým orgánom. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa uzatvárajú práve odborové zväzy (napr. Odborový zväz KOVO, Energeticko-chemický odborový zväz, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy a pod.) so zväzmi zamestnávateľov (Zväz zamestnávateľov elektrotechnického priemyslu, Zväz strojárskoho priemyslu SR a pod.), v ktorých rámcovo upravujú inštitúty týkajúce sa pracovného času, mzdového rastu, dovoleníek, tvorby sociálneho fondu, či iných pracovnoprávných inštitútov ako je odchodné, odstupné, väčší rozsah voľna s náhradou mzdy pri prekážkach na strane zamestnanca a pod. V praxi to znamená, že kolektívna zmluva vyššieho stupňa stanovuje minimálny štandard, ktorý je vyšší ako ten upravený Zákonníkom práce. Každý zamestnávateľ, na ktorého sa vzťahuje daná kolektívna zmluva vyššieho stupňa, musí zaručiť svojim zamestnancom tento štandard dohodnutý v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa. To nevylučuje, aby na podnikovej úrovni (t. j. prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy) boli dohodnuté plnenia a benefity nad rámec toho, čo upravuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa.

273 Ustanovenie § 5 ods. 1 ZoKV

274 Ibidem.

Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v § 119 ods. 1 taxatívne vymenúva, čo je možné upraviť v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa priaznivejšie. Je to skrátenie služobného času, predĺženie základnej výmery dovolenky, zvýšenie odstupného a odchodného a v neposlednom rade zvýšenie platových taríf. Uvedený postup je logický najmä z dôvodov, že ide o zamestnancov, ktorí sú financovaní zo štátneho rozpočtu a zvyšovanie benefítov na úkor daňových poplatníkov je aj v procese kolektívneho vyjednávania rámcovo upravené.

V praxi prichádza aj k situáciám, kedy kolektívna zmluva vyššieho stupňa upravuje rozdielne mzdové či pracovné podmienky pre rôznych zamestnávateľov. Logicky v tejto súvislosti vyvstáva otázka, akým spôsobom by bola takáto kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšírená a ktorý z rôzne dojednaných záväzkov by sa na zamestnávateľa, na ktorého bola rozšírená, aj vzťahoval. V takomto prípade by bolo možné uvažovať o uplatnení nejakého všeobecného záväzku, keďže iné (špecifické) záväzky by platili pre vymenované podniky (napr. by prichádzalo do úvahy kolektívne vyjednávať tri tarífne stupnice v jednej KZVS pre jednotlivé SK NACE, ak sa KZVS vzťahuje na viac SK NACE a podniky sa zaradia podľa rovnakého SK NACE). Rovnako je diskutabilná otázka, či uvedený postup neporušuje zásadu rovnakého zaobchádzania v odmeňovaní pri výkone zamestnania, ktoré sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach tým, že vylučuje zamestnancov jedného zamestnávateľa, ktorý je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, hoci zamestnancom ostatných zamestnávateľov, ktorí sú tiež zmluvnými stranami tej istej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, garantuje valorizáciu miezd.

Možno povedať, že napriek výraznému podielu kolektívnych zmlúv na zlepšovaní a pracovných, sociálnych a mzdových podmienok zamestnancov je kolektívne vyjednávanie zaznávané a mnohokrát podceňované, čo je do značnej miery spôsobené aj neznalosťou jeho priebehu, a v konečnom dôsledku spôsobuje neplatnosť dojednaných výhod či nedobromyseľnosť plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Pomerne časté sú prípady, že zamestnávateľia nedodržiavajú dohodnuté záväzky z kolektívnej zmluvy a neplnia ich, na strane druhej odborové organizácie mnohokrát plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy nielenže nevyhodnocujú, ale v prípade zistených porušení ani nežiadajú nápravu.

Pri kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa badať obsahovú obmedzenosť záväzkov z nej plynúcich voči zamestnancom, čo je výsledkom neochoty zástupcov zamestnávateľov dojednávať obsahovo reálne záväzky smerujúce k zlepšeniu pracovných a mzdových podmienok. Mzdový rast totiž nie je obligatórnou súčasťou každej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa mzdový rast²⁷⁵.

275 Obligatórnu požiadavku rastu priemernej mzdy obsahuje napr. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa dohodnutá

medzi Odborovým zväzom KOVO a Zväzom autobusovej dopravy SR.

3.5 Rozširovanie (extenzia) kolektívnych zmlúv 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.

Rozšírenie (extenzia) kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa 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), rozšírená na 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 **tzv. extenzie/rozšírenia záväznosti** kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na 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).

V rámci rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa je možné stretnúť sa v podmienkach slovenskej právnej úpravy s dvoma prístupmi:²⁷⁶

1. prvý prístup vychádza z možnosti rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len v prípade, ak je podaný návrh oboch zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a po rozšírení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je ňou viazaný len zamestnávateľ, ktorý s ňou vysloví súhlas a uzatváranie takejto kolektívnej zmluvy a rozšírenie sa realizuje len na úrovni skupiny podľa SK NACE klasifikácie;
2. druhý prístup vychádza z možnosti rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na základe návrhu aj jednej zo zmluvných strán kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a rozširuje sa na úrovni odvetvia alebo časti odvetvia (divízie alebo skupiny podľa SK NACE klasifikácie), pričom viazaný je ňou aj zamestnávateľ, ktorý s jej obsahom nevyjadril súhlas.

²⁷⁶ Striedajú sa v závislosti od zmien vlád.

Uvedené rozdiely mali za následok dve podania na ÚS SR, pričom o prvom podaní ÚS SR nerozhodol, keďže právna úprava sa zmenila skôr, ako ÚS SR stihol rozhodnúť. V druhom prípade, ktorý sa týka právnej úpravy účinnej od 1. 1. 2014, ÚS SR zatiaľ nerozhodol.²⁷⁷ V tejto situácii možno dať do pozornosti nález ÚS ČR, ktorý riešil otázku extenzií kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v ČR a vyjadril sa, že tento model je štandardným v rámci štátov EÚ a za splnenia určitých podmienok môže byť do popredia daný verejný záujem (a teda extenzia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa) pred súkromným záujmom (a teda, že zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou samotnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, resp. ani zastupovanou stranou, a teda by nemal byť viazaný zmluvou, ktorú neuzatvoril alebo ktorá za neho nebola uzatvorená).²⁷⁸

V princípe tu štát povýši určitú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na „zákon“, t. j. namiesto prijatia zákona uzná za „zákon/právny predpis“ dojednanie zmluvných strán v určitom odvetví alebo časti odvetvia za stanovených podmienok, aby vyrovnal podmienky pre zamestnancov v určitom odvetví (časti odvetvia) a aby určitá reprezentatívna skupina zamestnávateľov nebola z dôvodu poskytovania lepších podmienok znevýhodnená voči inej skupine zamestnávateľov. Tento prístup sa za splnenia určitých podmienok (viď. aj ÚS ČR) nejaví byť v rozpore s Ústavou SR. Tento argument podporuje aj skutočnosť, že tento mechanizmus je používaný aj na úrovni EÚ, t. j. že sociálni partneri dojednávajú určitú rámcovú dohodu (napr. v oblasti pracovného pomeru na určitú dobu) a členské štáty ju povýšia na úroveň práva EÚ (cez smernicu), ktorá sa potom transponuje a implementuje v členských štátoch EÚ. Tento model zároveň nie je historicky neznámy ani v bývalom Československu a právna úprava rozširovania odvetvových kolektívnych zmlúv (hromadných zmlúv) prvýkrát vznikla už v roku 1937. Samotné extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa sú používaným mechanizmom aj v rámci iných členských štátov EÚ²⁷⁹ (existujú rôzne prístupy od návrhu po automatické extenzie).²⁸⁰ Extenzie sa spravidla nevykonávajú tam, kde existuje takmer 100% pokrytie zamestnancov cez kolektívne zmluvy vyššieho stupňa. Otázka

277 Podanie skupiny poslancov NR SR na ÚS SR bolo dané 4. 12. 2013 a je evidované pod číslom RVP 22391/2013. Dostupné na internete: http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/podanie.do?id_id_spisu=513093.

278 Nález Ústavného súdu ČR Pl. ÚS 40/02 (vyhlásený pod č. 199/2003 Sb.).

279 Vzorom pre model v SR bola aj právna úprava v SRN, a to čl. 5 zákona o kolektívnych zmluvách, kde postačuje návrh jednej zo zmluvných strán.

280 V tomto prípade možno odporučiť pozrieť si komparatívnu štúdiu EUROFOUND-u s názvom „Extension of collective bargaining agreements in the EU. Background paper.“ Dostupné na internete: [http://www.google.sk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CB4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eurofound.europa.eu%2Fpubdocs%2F2011%2F54%2Fen%2F1%2FEF1154EN.pdf&ei=DS-gU_7XF8fC7AbZjYCwBg&usq=AFQjCNExBZ_nAsesGVKHpFSLuSwCb4srrA&bvm=bv.68911936,d.bGE].

extenzií je riešená aj v Odporúčaní MOP č. 91 z roku 1951 o kolektívnych zmluvách.²⁸¹

Vzhľadom na to, že zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 7 a § 7a upravuje druhý model, pozornosť bude venovaná tomuto modelu, ktorý je na základe novely č. 416/2013 Z. z. účinný od 1. 1. 2014.

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. 295/2008²⁸² 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 prideliuje Štatistický úrad podľa prevažujúceho predmetu činnosti.²⁸³ Každá kolektívna zmluva vyššieho stupňa tak obsahuje SK NACE kód.

281 Ide o bod 5 Odporúčania (časť IV). Odporúčanie tu ustanovuje, že:

„(1) Tam, kde je to vhodné, berúc do úvahy ustálenú prax kolektívneho vyjednávanía, by mali byť prijaté opatrenia určené národnými zákonmi alebo predpismi, prispôsobené podmienkam každej krajiny, na rozšírenie aplikácie všetkých alebo niektorých podmienok kolektívnej zmluvy na všetkých zamestnávateľov a pracovníkov v určitom priemyselnom a územnom rozsahu zmluvy.

(2) Národné zákony a predpisy môžu urobiť rozšírenie kolektívnej zmluvy, medzi inými, na základe týchto podmienok

a) že kolektívna zmluva už pokrýva určitý počet zamestnávateľov a pracovníkov, ktorý je podľa názoru príslušného orgánu dostatočne reprezentatívny,

b) že ako všeobecné pravidlo, návrh na rozšírenie zmluvy má byť urobený jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktoré sú zmluvnými stranami zmluvy,

c) že pred rozšírením zmluvy, zamestnávateľia a pracovníci, na ktorých by sa mohla vzťahovať zmluva na základe rozšírenia by mali dostať príležitosť predložiť ich poznámky (observations).“.(neoficiálny preklad)

282 Pozn. v zákone je nesprávne uvedené číslo 259.

283 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>.

Právne relevantný návrh kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rozšírenie

Proces rozširovania (extenzie) kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môže byť začatý, len ak sú splnené určité podmienky:

1) bol podaný návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „ministerstvo práce“) nemôže začať proces rozširovania kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa z úradnej povinnosti (ak je v určitom odvetví alebo časti odvetvia uzatvorená kolektívna zmluva vyššieho stupňa), ale na ministerstvo práce musí byť doručený buď spoločný návrh zmluvných strán alebo návrh jednej zo zmluvných strán. V prípade, ak kolektívna zmluva vyššieho stupňa bola na jednej zmluvnej strane (napr. odborový zväz) uzatvorená viacerými účastníkmi (viacerými odborovými zväzmi), spoločný návrh musí obsahovať súhlas všetkých účastníkov na tejto zmluvnej strane. Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa **musí byť podpísaný** zmluvnými stranami **na tej istej listine alebo zmluvnou stranou a musí obsahovať:**

- a) názov kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť;
- b) označenie odvetvia alebo časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Z hľadiska formy musí byť návrh podaný písomne.

Na tomto mieste možno ešte poznamenať, že z obsahového hľadiska musí ísť o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa (t. j. nie napr. o podnikovú kolektívnu zmluvu, v zozname zamestnávateľov musia byť aspoň dvaja zamestnávatelia, musí ísť o kolektívnu zmluvu aj v zmysle § 231 ZP), t. j. nie je dôležité označenie, ale obsah zmluvy, ktorá sa navrhuje na rozšírenie.

2) dĺžka platnosti a účinnosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa možno podať ministerstvu práce **najneskôr** šesť mesiacov pred uplynutím doby, na ktorú bola kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená. Dôležitý je dátum podania, pričom ak nie je splnená táto podmienka, ministerstvo práce nemôže kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa rozšíriť. Následkom nedodržania vyššie uvedených podmienok (podľa § 7 ods. 1 a 3 ZoKV) je najprv výzva na odstránenie nedostatkov návrhu alebo na doplnenie návrhu do 15 dní odo dňa doručenia tejto výzvy a ak zmluvné strany alebo zmluvná strana neodstránia nedostatky návrhu alebo nedoplnia návrh v uvedenej lehote, ministerstvo práce návrh **odmietne**.

Späťvzatie návrhu

Zmluvné strany, alebo ak ide o návrh jednej zo zmluvných strán, zmluvná strana má právo vziať návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa späť v zákonom ustanovenej lehote. Spoločný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa môžu zmluvné strany do 15 dní spoločne vziať späť; v rovnakej lehote

môže návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vziať späť zmluvná strana kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, ktorá podala tento návrh.

Viazanosť návrhom zmluvných strán alebo zmluvnej strany, zverejnenie návrhu a pripomienky k návrhu

Ministerstvo práce je viazané návrhom v tom zmysle, že ak je návrh podaný len na niektoré odvetvia alebo časti odvetvia z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa²⁸⁴, nemôže ísť nad tento rámec a navrhovať rozšírenie vo väčšom rozsahu. Ak sa splnili podmienky podľa ZoKV z hľadiska formy a obsahu návrhu na rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (v tejto fáze sa ešte neskúma reprezentatívnosť tejto kolektívnej zmluvy), ministerstvo práce ho do **10 dní zašle** na zverejnenie v Obchodnom vestníku a zverejní ho na svojom webovom sídle (t. j. internetovej stránke ministerstva). V Obchodnom vestníku a na webovom sídle je potom návrh zverejnený 30 dní.

Zamestnávateľ v odvetví alebo v časti odvetvia, na ktoré sa navrhuje rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, môže **do 30 dní odo dňa zverejnenia** návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v Obchodnom vestníku **písomne oznámiť ministerstvu pripomienky** k tomuto návrhu na rozšírenie. Uvedené právo vychádza z bodu 5 ods. 2 písm. c) Odporúčania MOP č. 91 z roku 1951.

Poradná komisia na prerokovanie návrhu a závery komisie

Na prerokovanie návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je zriadená **poradná komisia na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa založená na tripartitnom princípe**, t. j. sú v nej zástupcovia štátu, zamestnávateľov a zamestnancov.²⁸⁵ Komisia prerokuje návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa do 20 dní odo dňa uplynutia lehoty na oznámenie pripomienok. Komisia nerozhoduje o tom, či sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšíri alebo nie. Stanovisko komisie k návrhu na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa má pre ministerstvo práce **odporúčací charakter**, pričom až minister práce rozhodne, či sa kolektívna zmluva vyššieho stupňa rozšíri a v akom rozsahu (napr. len na niektoré z odvetví alebo časti odvetví, ktoré sa navrhujú na rozšírenie).

284 Napr. kolektívna zmluva vyššieho stupňa by bola uzatvorená na divíziu 27 a 28 a návrh by smeroval na divíziu 27 a skupinu 28.3, ministerstvo práce nemôže zverejniť návrh na rozšírenie kolektívnej zmluvy na divíziu 28 alebo aj na skupiny 28.1 a 28.2.

285 Členmi komisie sú zástupcovia ministerstva, zástupcovia reprezentatívnych združení zamestnávateľov a reprezentatívnych združení odborových zväzov, zástupca Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky a zástupca Štatistického úradu Slovenskej republiky. Predsedu komisie, podpredsedov komisie a ostatných členov komisie vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Predsedom komisie je zástupca ministerstva a podpredsedami komisie sú zástupca reprezentatívnych združení zamestnávateľov a zástupca reprezentatívnych združení odborových zväzov. Podrobnosti o zložení komisie a o jej činnosti upravuje rokovací poriadok komisie, ktorý vydá ministerstvo.

V nadväznosti na rozhodnutie ministra o rozšírení kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa sa pripraví výnos ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý sa zverejňuje na Portáli právnych predpisov v rámci Medzirezortného pripomienkového konania.

Spôsob rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Ministerstvo rozširuje záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a záväznosť dodatku ku kolektívnej zmluve vyššieho stupňa všeobecne záväzným právnym predpisom (v tomto prípade je to výnos), ktorý sa **vyhlási uverejnením jeho úplného znenia v Zbierke zákonov Slovenskej republiky**. Samotná zmluva býva zverejnená na internetovej stránke ministerstva práce a podľa § 9 ods. 3 ZoKV je ministerstvo práce povinné na žiadosť a za ustanovený poplatok²⁸⁶ poskytnúť žiadateľovi rovnopis kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Viazanosť návrhom z hľadiska rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

Ministerstvo práce je viazané návrhom v tom zmysle, že ak je návrh podaný len na niektoré odvetvia alebo časti odvetvia z kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, nemôže ísť nad tento rámec a rozšíriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa vo väčšom rozsahu.²⁸⁷ Ministerstvo práce môže a v niektorých prípadoch (napr. vo väzbe na odporúčanie komisie) prípadne aj musí ísť pod rozsah, ktorý žiada navrhovateľ (viď. reprezentatívnosť kolektívnej zmluvy). Zároveň ministerstvo nemôže urobiť zúženie, t. j. ak sa navrhuje rozšírenie na divíziu, rozšíriť kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na časť odvetvia (skupinu).

Kritéria pre rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

V tejto súvislosti sa skúma **tzv. kritérium reprezentatívnosti** kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa § 7 ods. 2 ZoKV.²⁸⁸ Ministerstvo práce môže rozšíriť záväznosť kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa len ak zamestnávateľa, pre ktorých je záväzná ko-

286 Viď. zákon Národnej rady Slovenskej republiky č. 145/1995 Z. z. o správnych poplatkoch.

287 Napr. kolektívna zmluva vyššieho stupňa by bola uzatvorená na divíziu 27 a 28 a návrh by smeroval na divíziu 27 a skupinu 28.3, ministerstvo práce nemôže rozšíriť kolektívnu zmluvu na divíziu 28 alebo aj na skupiny 28.1 a 28.2.

288 V tejto súvislosti napr. právna úprava v ČR (§ 7 ods. 2 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektívnom vyjednávaní) má nastavené kritérium reprezentatívnosti podobne, a to vo väzbe na väčší počet zamestnávateľov alebo zastupovaných:

„(2) Sdelení Ministerstva práce a sociálnych vecí podle odstavce 1 se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

a) organizační zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo

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

lektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorej záväznosť sa navrhuje rozšíriť, zamestnávajú v odvetví alebo v časti odvetvia, ak sa navrhuje rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na časť odvetvia, **väčší počet zamestnancov** ako zamestnávateľa združení v inej organizácii zamestnávateľov, ktorá v tom istom odvetví alebo v tej istej časti odvetvia uzatvorila inú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

V tejto súvislosti sa teda podmienka reprezentatívnosti viaže na zamestnávanie väčšieho počtu zamestnancov (zamestnávateľmi uvedenými v zozname zamestnávateľov v kolektívnej zmluve vyššieho stupňa patriacich podľa SK NACE kódu do odvetvia alebo časti odvetvia, v ktorom sa navrhuje rozšírenie) ako je zamestnávaných zamestnávateľmi v príslušnom odvetví alebo časti odvetvia podľa inej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Ak by teda napr. zamestnávateľa s SK NACE kódom 25.4 boli uvedení v dvoch kolektívnych zmluvách vyššieho stupňa (napr. strojárstvo a elektrotechnický priemysel)²⁸⁹ a navrhuje sa rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na SK NACE kód 25.4, musí sa posúdiť, či je kolektívna zmluva vyššieho stupňa, ktorá sa navrhuje rozšíriť v tejto časti odvetvia reprezentatívna, t. j. či zamestnávateľa združení vo zväze zamestnávateľov zamestnávajú viac zamestnancov ako zamestnávateľa s SK NACE kódom 25.4 združení v inom zväze.

Samotné splnenie podmienky počtu zamestnancov sa posudzuje k poslednému dňu kalendárneho štvrtroka, ktorý predchádza kalendárnemu štvrtroku, v ktorom bol podaný návrh na rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

Viazanosť konkrétneho zamestnávateľa rozšírenou kolektívnu zmluvou vyššieho stupňa a výnimky z rozšírenia

V nadväznosti na nadobudnutie účinnosti výnosu sa na zamestnávateľa, ktorého SK NACE sa zhoduje s SK NACE kódom uvedeným vo výnose, vzťahuje rozšírená 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).

To neplatí pre zamestnávateľa, na ktorého sa bude vzťahovať § 7a ZoKV, kde sú uvedené **výnimky z rozšírenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa**. Rozšírenie záväznosti kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa alebo dodatku k nej **sa nevzťahuje** na zamestnávateľa:

- pre ktorého je záväzná iná kolektívna zmluva vyššieho stupňa ku dňu účinnosti rozšírenia;
- ktorý je v úpadku ku dňu účinnosti rozšírenia;
- ktorý je v likvidácii ku dňu účinnosti rozšírenia;

²⁸⁹ Pravidlá združovania nezakazujú zamestnávateľovi združiť sa v ktoromkoľvek zväze zamestnávateľov. Prípadne v jednom odvetví alebo časti odvetvia môžu pôsobiť aj konkurenčné zväzy.

- u ktorého bol zavedený ozdravný režim alebo bola zavedená nútená správa ku dňu účinnosti rozšírenia;
- ktorý zamestnáva menej ako 20 zamestnancov podľa priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť;
- ktorý zamestnáva viac ako 10 % osôb so zdravotným postihnutím z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vypočítaného za kalendárny mesiac predchádzajúci kalendárnemu mesiacu, v ktorom rozšírenie nadobudlo účinnosť;
- ktorého postihla mimoriadna udalosť, ktorej následky ku dňu účinnosti rozšírenia trvajú;
- ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť menej ako 24 mesiacov ku dňu účinnosti rozšírenia; to neplatí, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je právnym nástupcom iného zamestnávateľa a ktorý vykonáva podnikateľskú činnosť v súčte s podnikateľskou činnosťou tohto iného zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní neumožňuje individuálny „opt-out“, t. j. aby sa vo výnose určilo, že na konkrétneho zamestnávateľa sa rozšírenie nebude vzťahovať.

IV. Kolektívne spory a spôsoby ich riešenia

4.1 Vymedzenie kolektívnych sporov a ich riešenie

Právnu úpravu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v oblasti úpravy kolektívnych sporov možno označiť s určitou mierou tendenčností za nedostatočnú. Na základe viacerých praktických skúseností možno konštatovať, že zavedený mechanizmus ich riešenia najmä prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa kolektívneho vyjednávania, resp. rozhodcu v praxi opakovane zlyháva a stáva sa jedným z významných faktorov znemožňujúcich realizáciu efektívneho procesu sociálneho dialógu.²⁹⁰

Teoretickoprávny spor v praxi vzniká najmä v okamihu vymedzenia tzv. kolektívneho sporu, t. j. či je možné považovať obsah ustanovenia § 10 ZoKV²⁹¹ za demonštratívne alebo taxatívne vymedzenie kolektívnych sporov, aký je vzťah § 10 ZoKV a § 3a ZoKV²⁹², resp. aký druh sporu je obsiahnutý potom v § 240 ods. 3²⁹³ ZP a či sa

290 Existujúci systém riešenia kolektívnych sporov v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní trpí viacerými neduhmi od spôsobu výberu jednotlivých fyzických osôb, ktoré neskôr pôsobia ako sprostredkovatelia a rozhodcovia (často redukované len na osoby bezprostredne spojené s jedným zo sociálnych partnerov), až po neexistenciu procesných pravidiel pre riešenie kolektívnych sporov, nevyjasnený právny status dualizmu pri uplatnení práva na štrajk a podobne.

291 „Kolektívne spory podľa tohto zákona sú spory o uzatvorení kolektívnej zmluvy a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.“ (§ 10 ZoKV).

292 „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. Ak sa zúčastnené strany nedohodnú podľa odseku 1 alebo 2, ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.“ (§ 3a ods. 1 – 4 ZoKV).

293 „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 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 u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámi zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástup-

spôsoby ich riešení líšia alebo sa vždy bude aplikovať existujúci mechanizmus postupu v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní. Vo všetkých predmetných zákonných ustanoveniach zákonodarca označuje túto osobu príslušnú na ich rozhodnutie (riešenie) za rozhodcu, to však bez odkazu na príslušné ustanovenia zákona o kolektívnom vyjednávaní upravujúceho ako jediný právny predpis inštitút rozhodcu pre oblasť kolektívneho pracovného práva.

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 Zákonníka práce, 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)*“²⁹⁴ alebo „*súhrn právnych noriem, ktoré upravujú tie právne vzťahy medzi subjektmi pracovného práva, v ktorých jeden zo subjektov je kolektívny subjekt*“.²⁹⁵ 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.

Predmetnému teoretickému vymedzeniu kolektívnych sporov odporuje ustanovenie § 10 ZoKV, ktoré aj s rovnomeným formálnym nadpisom uvádza tzv. *kolektívne spory*, pod ktoré subsumuje výlučne spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. § 10 ZoKV vo svojom ustanovení používa formuláciu „*kolektívne spory podľa tohto zákona sú ...*“, čím sa predpokladajú len kolektívne spory obsiahnuté v § 10 ZoKV. Teoreticky vyššie vymedzený kolektívny spor podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV teda v zmysle § 10 ZoKV nemožno považovať podľa platnej právnej úpravy za kolektívny spor, hoci teoreticky spĺňa všetky požiadavky kladené na jeho označenie za kolektívny spor (aj podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní).

V nadväznosti na uvedený obsahový a teoretickoprávny nesúlad identifikácie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV a napr. § 3a ZoKV musíme vnímať určitú od-

covia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia.“ (§ 240 ods. 3 ZP).

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

295 BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2009, s. 725 – 785, resp. OĽŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debaty mladých právnikov 2007, Olomouc: Univerzita Palackého, 2007, s. 76 – 79.

lišnosť medzi kolektívnymi spormi obsiahnutými v § 10 ZoKV a sporom o určenie oprávnenej odborovej organizácie, ktorý na rozdiel od ostatných predstavuje skôr prekážku procesného postupu v procese kolektívneho vyjednávania. Kolektívne spory obsiahnuté v § 10 ZoKV majú priamy alebo nepriamy vzťah k hmotnoprávnemu základu v podobe určitých práv a povinností zamestnancov alebo kompetenciám jednotlivých foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu síce podľa nášho názoru predstavuje kolektívny spor v zmysle právnej teórie (na oboch zmluvných stranách možno identifikovať kolektívny subjekt), možno ho však označiť s ohľadom na jeho charakter a osobitný spôsob riešenia v porovnaní s postupom podľa § 13 ZoKV za *sui generis*. Pochopiteľne ďalším argumentom pre nezaradenie sporu podľa § 3a ZoKV i § 240 ods. 3 ZP medzi kolektívne spory v rámci platnej právnej úpravy do § 10 ZoKV je aj skutočnosť, že v uvedených prípadoch vzniká nedohoda medzi subjektmi na tej istej strane pomyselného pracovnoprávneho vzťahu, t. j. nie je prítomná osoba zamestnávateľa a preto nejde v porovnaní s obsahom § 10 ZoKV o klasické poňatie sporu medzi subjektmi pracovného pomeru.

V zmysle predmetného teoretického vymedzenia by preto mali medzi základné druhy kolektívnych sporov patriť:

1. spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku²⁹⁶ (§ 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).

Kľúčovým následkom správnej identifikácie kolektívnych sporov sa totiž stáva spôsob ich neskoršieho riešenia prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa a rozhodcu, t. j. či sa vždy použijú ustanovenia § 13 a násl. ZoKV, alebo zákonodarca v pozitívnej právnej úprave síce používa pojem rozhodca v obdobnom zmysle a účele, ako je uvedený v § 13 a násl. ZoKV, ale oprávnenie riešiť (rozhodnúť) kolektívny spor priznáva aj iným osobám ako len osobe rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Analogicky, či je nevyhnutné vždy uplatniť postup konania pred sprostredkovateľom alebo zákon predpokladá konanie pred sprostredkovateľom len ako obligatórnu súčasť riešenia vybraných kolektívnych sporov.

²⁹⁶ § 8 ods. 5 ZoKV umožňuje zmluvným stranám dohodnúť sa na zmene kolektívnej zmluvy, pričom súčasne uvádza, že pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní novej zmluvy. Vznik kolektívneho sporu pri uzavieraní dodatku ku kolektívnej zmluve bude preto totožný ako v prípade uzavierania novej kolektívnej zmluvy.

Pri kolektívnych sporoch podľa § 10 ZoKV problém nevzniká, keďže ich riešenie je obsiahnuté v ustanoveniach § 10 a násl. ZoKV, keď zákon o kolektívnom vyjednávaní uvádza celý priebeh postupu od obligatórneho konania pred sprostredkovateľom až po následné konanie pred rozhodcom alebo v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy aj uskutočnenie štrajku ako alternatívnej možnosti ku konaniu pred rozhodcom.²⁹⁷ V prípade kolektívneho sporu podľa § 240 ods. 3 ZP alebo § 3a ZoKV právny poriadok obligatórne konanie pred sprostredkovateľom nevyžaduje, pričom sa ale nevylučuje jeho fakultatívne uskutočnenie (bez relevantných právnych následkov ako v prípade § 10 ZoKV).

4.2 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV

Riešenie kolektívneho sporu podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce

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 tieto 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 vyjednávaní. Keďže Zákonník práce neobsahuje v § 240 ods. 3 priamy odkaz na zákon o kolektívnom vyjednávaní a ani dôvodová správa sa o jeho charaktere bližšie nezmieňuje, 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 vyjednávaní 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

²⁹⁷ Alternatívnosť uskutočnenia štrajku ku konaniu pred rozhodcom môžeme odvodiť z ustanovenia § 16 ods. 1 ZoKV, ktorý predpokladá, že ak nedôjde k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ani po konaní pred sprostredkovateľom a zmluvné strany nepožiadajú o riešenie sporu pred rozhodcom, môžu ako krajný prostriedok v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyhlásiť štrajk.

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). Zákonník práce nepredpokladá žiadnu možnosť odvolania sa proti rozhodnutiu rozhodcu tak, ako je to napr. v prípade spomínaného zákona o kolektívnom vyjednávaní, 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 oprávneného 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.²⁹⁸ 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 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní

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 osobe rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Zákonodarca z riešenia sporu úplne vynecháva možnosť riešenia pred sprostredkovateľom ako obligatórnej súčasť 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 klasickej kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. V súčasnosti totiž nie je jasné (existujú viaceré právne výklady), kto môže vystupovať v pozícii osoby rozhodcu

²⁹⁸ 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.

v zmysle § 13 ZoKV, t. j. či musí ísť len o osoby zapísané v zozname sprostredkovateľov a rozhodcov, ktorý vedie MPSVaR 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 literatúry²⁹⁹ 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 priamo zo svojho zoznamu, pričom možnosť dohody zmluvných strán je obmedzená len na osoby vedené v zozname MPSVaR 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 určiť osobu rozhodcu v prípade, ak sa zmluvné strany na jeho mene nedohodnú, neexistuje ani v samotnom všeobecnom § 13 ZoKV, ktorý uvádza inštitút rozhodcu pre riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. Možnosť MPSVaR 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, ktorý ani nie je označený ako kolektívny spor, pre riešenie ktorého bol inštitút rozhodcu ustanovený, 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní, hoci s diferencovanou možnosťou použitia. Tento predpoklad však pri § 240 ods. 3 ZP úplne neplatí.

Napriek uvedenému právnenému popisu plurality odborových organizácií v predchádzajúcich kapitolách vzniká v praxi problém vôbec samotného zistenia, že u zamestnávateľa pôsobí viacero odborových organizácií v závislosti od naznačeného účelu vzniku odborových organizácií a samotného prístupu zamestnávateľa. V súčasnosti nie je totiž výnimkou, keď u zamestnávateľa pôsobí štandardná odborová organizácia založená zamestnancami v zmysle základného princípu ich existencie vo forme zlepšovania pracovných podmienok zamestnancov a súčasne iná odborová organizácia založená na podnet zamestnávateľa, kde medzi členmi nájdeme vrcholné vedenie samotného podniku (zákon o slobode združovania vyžaduje najmenej 3 osoby na založenie občianskeho združenia, t. j. aj 3 – osobová odborová organizácia dokáže vytvoriť situáciu

299 VLADÁROVÁ, M. Kódex kolektívneho vyjednávanía. Bratislava: Epos, 2001, 304 s.

odborovej plurality). To pochopiteľne nevylučuje možnosť vzniku plurality odborových organizácií medzi štandardnými odborovými organizáciami a chýbajúca (niekedy zámerne neexistujúca) vzájomná komunikácia je výsledkom trvalého poklesu členskej základne odborových zväzov a odborových organizácií, ktorej výsledkom je prebiehajúci interný boj o jednotlivých členov medzi samotnými zástupcami odborov.

Bez ohľadu na dôvod vzniku jednotlivých odborových organizácií § 230 ods. 1 Zákonníka práce stanovuje odborovej organizácii zákonnú povinnosť oznámiť začatie svojho pôsobenia len zamestnávateľovi, nie ostatným formám zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Utajené pôsobenie u zamestnávateľa má svoj význam najmä v procese požiadavky spoločného postupu odborových organizácií pri výkone jednotlivých kompetencií alebo kolektívnom vyjednávaní v podniku. Štandardné odborové organizácie sa v praxi často dozvedajú, že u nich pôsobí aj iná odborová organizácia, keď od nich zamestnávateľ začne vyžadovať spoločný postup a konanie vo vzájomnej zhode, pritom však o existencii inej odborovej organizácií v podniku netušia nielen zamestnanci, ale ani pôsobiace odborové organizácie.

§ 3a ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní 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 pre problém riešenia plurality odborových zväzov pri uzatváraní kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.³⁰⁰

Jednoduchou a povrchnou právnou analýzou predmetného ustanovenia pridáme 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.

³⁰⁰ 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, ktorej riešenie je možné ešte uplatnením druhej vety § 3a ods. 1 alebo 2 rozhodnutím zamestnávateľa, nie až v okamihu konania pred rozhodcom.

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 prenesú oprávnenie kolektívne vyjednávať v mene všetkých ostatných), prichádzajú v zásade do úvahy dve riešenia. Pokiaľ neexistuje pochybnosť o tom, ktorá odborová organizácia 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 kladie bremeno dohody na odborové organizácie, druhá veta už sekundárne zaťažuje 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní. 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní 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, ktorú zákonodarca nebral do úvahy a mechanicky opísal postup podľa § 3a ods. 1 aj do § 3a ods. 2 určený pre kolektívne vyjednávanie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa.

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 počítať 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Takýto postup však do určitej miery odporuje zmyslu preukazovania reprezentatívnosti odborového zväzu, pretože nedokazuje skutočné zastúpenie (význam, reprezentatívnosť) odborového zväzu v danom hospodárskom segmente determinovaného prostredníctvom štatistickej klasifikácie odvetví SK NACE, ale len reprezentatívnosť odborového zväzu u niektorých zamestnávateľov, ktorí sa dostali do zoznamu zamestnávateľov 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní 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 pôsobenia v rovnakom hospodárskom odvetví vyjadrenej 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 by však pravdepodobne mal smerovať k zisťovaniu reprezentatívnosti odborových zväzov u zamestnávateľov, na ktorých sa bude vzťahovať KZVS aj s ohľadom na konštrukciu § 3a, ktorý predpokladá započítavanie členov u zamestnávateľa, u ktorého sa ide uzatvárať kolektívna zmluva.

Druhú stranu nepoužiteľnosti § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní na riešenie plurality odborových zväzov tvorí samotné praktické uplatnenie predpokladaného postupu pri rešpektovaní naznačeného formálneho výkladu, kde bude musieť odborový zväz jednotlivo sčítavať počty členov u každého zamestnávateľa, ktorých môže byť (spravidla aj je) niekoľko desiatok.

Bez ohľadu, či ide o § 3a ods. 1 alebo § 3a ods. 2 (pluralitu na podnikovej alebo odvetvovej úrovni), kľúčovou prekážkou kolektívneho vyjednávanía sa stáva dodrža-

nie spoločného postupu a konania vo vzájomnej zhode medzi odborovými orgánmi. Zákonodarca totiž v spomínanom ustanovení § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní nerieši otázku trvania takéhoto spoločného postupu a predmetný okamih sa stáva i základnou ťažiskovou otázkou neskoršej platnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Otáznym 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní. 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 (resp. sa uplatní postup podľa predchádzajúceho odseku § 3 - rozhodnutie zamestnávateľa), alebo postačuje spoločný postup na začiatku a vyjadrenie vôle po 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. podpísať 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 Zákonníka práce 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, zákon o kolektívnom vyjednávaní predpokladá vznik sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu.

Osobitný spôsob riešenia sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu reprezentuje úplne opomenutie štandardného postupu riešenia ostatných kolektívnych sporov a vymedzenie priamej kompetencie jeho riešenia osobe rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV. Zákonodarca z riešenia sporu úplne vynecháva možnosť riešenia pred sprostredkovateľom, kde by jednotlivé odborové organizácie dokázali za súčinnosti tretej osoby dospieť k spoločnej dohode, ale priamo „striktne“ 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. 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 určiť osobu rozhodcu v prípade, ak sa zmluvné strany na jeho mene nedohodnú, neexistuje ani v samotnom všeobecnom § 13 ZoKV, ktorý uvádza inštitút rozhodcu. Možnosť MPSVaR určiť rozhodcu sa dotýka osobitne len pracovníkov, kde je zakázané štrajkovať, nie ostatných miest výkonu práce u zamestnávateľov. Zákonodarca zjavne vytvára právny stav, kde pre účely sporu, ktorý ani nie je označený ako kolektívny spor, pre riešenie ktorého bol inštitút rozhodcu ustanovený, uvádza odlišný model ustanovenia rozhodcu, pričom už v procese kolektívneho vyjednávania zvyšuje ingerenciu štátnej moci do súkromnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom, zástupcami zamestnancov a zamestnancami samotnými.

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. Zákon o kolektívnom vyjednávaní 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. Zákonodarca 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. Otáznym 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. V praxi sa v minulosti stalo, že rozhodcovia využívali informácie od zamestnávateľa, ktorý na základe dohody o zrážkach zo mzdy so zamestnancom strhával určité percento z čistej mzdy v prospech odborovej organizácie, ktorej bol zamestnanec členom ako členský príspevok a na základe tejto skutočnosti mal prehľad o počte členov odborovej organizácie. Takýto postup je v príkrom rozpore s ustanoveniami právneho poriadku o ochrane osobných údajov, kedy boli informácie o zamestnancovi poskytnuté tretej osobe bez jeho súhlasu a súčasne sa postupne mení aj spôsob výberu členských príspevkov pre odborové organizácie, keď zamestnanci platia osobne alebo prostredníctvom trvalých príkazov z osobných účtov. Relevantnosť údajov zamestnávateľa je potom niekedy otázná.

V uvedenej súvislosti vyvstáva aj otázka, či sa môže odborová organizácia domáhať vyslovenia neplatnosti rozhodcu na súde, pokiaľ sa bude domnievať, že rozhodnutie rozhodcu je vecne nesprávne. § 14 ZoKV predpokladá, že krajský súd zruší rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s kolektívnymi zmluvami alebo právnymi predpismi. Predmetné ustanovenie je pre prípad rozhodnutia rozhodcu podľa § 3a nepoužiteľné, keď zákon priamo predpokladá len možnosť podania návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v prípade rozhodnutia o plnení záväzkov z kolektívnych zmlúv a súčasne je rozhodnutie rozhodcu v rozpore uvedenými prameňmi práva. Rovnako § 14 ods. 2 ZoKV upravuje len procesnú stránku konania pred krajským súdom podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmaní neprávoplatných správnych rozhodnutí súdom v prípade zrušenia rozhodnutia rozhodcu v spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy v zmysle použitia a nemá žiadny vzťah k § 3a ZoKV. Popísaná situácia v prípade predmetného rozhodnutia nenastáva a ZoKV neposkytuje dotknutým subjektom žiadnu ďalšiu možnosť nápravy rozhodnutia rozhodcu.

Načrtnutý komplex problémov vo výsledku spôsobuje významné pochybnosti o niektorých rozhodnutiach rozhodcov s priamym vplyvom aj na pochybnosti o platnosti/neplatnosti uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Rozhodnutie rozhodcu síce môže označiť jednu z odborových organizácií za najreprezentatívnejšiu (s najväčším počtom členov), objektívne to však nemusí byť pravda, keďže rozhodca vychádzal z neúplných podkladov. Kolektívna zmluva mohla byť potom uzatvorená v priamom rozpore s ustanovením § 3a ZoKV a možno sa tak na súde domáhať jej neplatnosti. Osobitný problém vznikne v okamihu, ak sa napr. už na základe tejto uzatvorenej kolektívnej zmluvy začali zo strany jednej zo zmluvných strán plniť dohodnuté záväzky. Akým spôsobom sa zmluvné strany prípadne vyrovnajú, ak by súd označil kolektívnu zmluvu za neplatnú a prišlo by napríklad k spotrebovaniu poskytnutej dovolenky nad rámec zákonného rozsahu alebo pracovného voľna pri veľkom počte zamestnancov?

Empiricky možno realnosť načrtnutého problému dokumentovať na praktickom prípade, kedy mal súd posúdiť platnosť uzatvorenej kolektívnej zmluvy, keď sa jedna z odborových organizácií dožadovala vyslovenia neplatnosti z dôvodu porušenia formálneho procesného postupu podľa § 3a ZoKV. Bohužiaľ sa v rozhodnutí súdu ukázal i ďalší veľký praktický problém spočívajúci v zložitosti uvádzanej problematiky i nedostatočnej odbornosti súdov pri rozhodovaní v oblasti pracovného práva, keď právny názor súdu možno označiť za absolútne učebnicový príklad vecne nesprávneho rozhodnutia.³⁰¹ V konkrétnom prípade išlo o pluralitu odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa, ktoré sa nezhodli na spoločnom postupe a nekonali vo vzájomnej zhode v procese kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ následne uzatvoril kolektívnu zmluvu s ostatnými odborovými organizáciami, ktoré predložili návrh kolektívnej zmluvy, s ktorým sa zamestnávateľ stotožnil, pričom zjavne neprišlo k dohode a spoločnému postupu všetkých odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa (2 z 11 nesúhlasili s predloženým návrhom kolektívnej zmluvy a ani ju nepodpísali) a v procese absentovalo aj konanie pred rozhodcom o určení oprávnenej odborovej organizácie pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zmysle § 3a ods. 3 – 5 ZoKV. Žalobca mal pritom za to, ako už bolo popísané v predchádzajúcom texte, že nastal kolektívny spor v okamihu nedohody odborových organizácií a že malo obligatórne nasledovať konanie pred rozhodcom, pričom jeho rozhodnutie má predstavovať formálny predpoklad pre možnosť uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Z dostupných informácií pochopiteľne nemuselo ísť o porušenie ustanovenia § 3a ZoKV, keďže zákon predpokladá ešte pred konaním rozhodcu možnosť zamestnávateľa uzatvoriť kolektívnu zmluvu s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou a z podkladov nevyplýva, že tie odborové organizácie, s ktorými zamestnávateľ nakoniec kolektívnu zmluvu uzatvoril, disponovali menším počtom členov ako odborová organizácia, ktorá napadla na súde platnosť kolektívnej zmluvy. Súd sa však nezaoberal načrtnutým obsahovým východiskom riešenia platnosti kolektívnej zmluvy, ale vyložil len proces-

301 Uznesenie o zastavení konania č. 17C/35/2012 – 115 zo dňa 16. 10. 2012.

nú stránku predmetného sporu, pričom sa dotkol aj spôsobov riešenia sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu. S určitou mierou sklamaní možno konštatovať, že súd premrhal šancu vytvoriť precedens v uvedenej oblasti aj s ohľadom na skutočnosť, že by išlo po dlhých rokoch o nový rozsudok v kolektívnom pracovnom práve.

Okresný súd veľmi nesprávne vyslovil právny záver o svojej nepríslušnosti, keď vychádzal z ustanovenia § 7 Občianskeho súdneho poriadku, v ktorom sa uvádza, že „*súdy prerokávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávných, pracovných, rodinných, obchodných a hospodárskych vzťahov, pokiaľ ich podľa zákona neprerokávajú a nerozhodujú o nich iné orgány.*“ Okresný súd síce dospel k názoru, že v uvedenom prípade ide o kolektívny spor, takýto spor absurdne kvalifikoval ako spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorého nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom a podobne ako v prípade sporov o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, odkázal na vyriešenie sporu prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa. Okresný súd následne vychádzajúc z odôvodnenia predpokladal svoju príslušnosť až v okamihu, ak niektorá zo zmluvných strán nebude súhlasiť s rozhodnutím rozhodcu vo veci sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy a súd následne môže zmeniť alebo zrušiť rozhodnutie rozhodcu, ak bude v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.³⁰²

Positívne v rozhodnutí okresného súdu môžeme vnímať nanajvýš skutočnosť, že súd vyhodnotil spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy ako kolektívny spor, nesprávne už následne vyznieva jeho subsumpcia pod spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky pre jednotlivých zamestnancov v zmysle § 10 ZoKV. Súd mal v tomto prípade rozoznať, že ide o tretí druh kolektívneho sporu, ktorý nie je obsahovo vymedzený v § 10 ZoKV, ale v § 3a ZoKV, napriek tomu, že tam z teoretickoprávneho hľadiska patrí. V spore podľa § 3a totiž nie je podstatou sporu obsah samotnej kolektívnej zmluvy a jej prípadné nedodržiavanie zo strany zamestnávateľa, ale spor procesného charakteru v rámci realizácie kolektívneho vyjednávania o určenie oprávneného subjektu na strane zamestnancov uzatvoriť kolektívnu zmluvu. Z nesprávneho právneho východiska následne vyplynul i nesprávne vyhodnotený neskorší postup okresného súdu, ktorý zastavil konanie a odkázal na vyriešenie sporu prostredníctvom klasického modelu riešenia kolektívnych sporov v zmysle § 10 ZoKV. Z povahy samotného sporu, štádia kolektívneho vyjednávania po uzatvorení kolektívnej zmluvy i znenia § 3a ZoKV totiž nie je možné predmetnú vec riešiť pred sprostredkovateľom s odkazom na vyššie uvedený výklad a vec postúpiť na MPSVaR, pretože už prišlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy a sám spor o určenie oprávnenej odborovej organizácie bol už vyriešený uzatvorením kolektívnej zmluvy aj s možnou úvahou o porušení procesného postupu, ktorý predpokladá § 3a ZoKV. Na druhej strane, ak by súd správne vyhodnotil a identifikoval

302 Uznesenie o zastavení konania č. 17C/35/2012 – 115 zo dňa 16. 10. 2012.

tento kolektívny spor s odkazom na § 3a ZoKV, sám by dospel k právnenému názoru, že ZoKV takúto kompetenciu sprostredkovateľovi nedáva a uplatňuje sa osobitný mechanizmus riešenia prostredníctvom uplatnenia priamo inštitútu rozhodcu, ak sa spor nevyriešil už inak (zamestnávateľ uzatvoril kolektívnu zmluvu s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou). Jediným spôsobom zvrátenia súčasnej situácie bolo len určenie platnosti/neplatnosti kolektívnej zmluvy. Súd tak mal v konaní zistiť, či vôbec prišlo k dodržaniu procesného postupu podľa § 3a ZoKV, t. j. či kolektívna zmluva bola uzatvorená s najreprezentatívnejšou odborovou organizáciou, resp. organizáciami, ktoré majú spolu väčší počet členov ako najväčšia odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa a následne od tohto momentu odvíjať aj posúdenie platnosti alebo neplatnosti kolektívnej zmluvy z dôvodu nedodržania procesných podmienok kolektívneho vyjednávania o novej kolektívnej zmluve podľa § 3a ZoKV. Neprítomnosť rozhodnutia rozhodcu tak nemusí byť predpokladom neplatnosti kolektívnej zmluvy, pretože konanie pred rozhodcom sa uplatní až v okamihu nevyriešenia sporu podľa druhej vety § 3a ods. 1 alebo 2 ZoKV s tým, že súd mal overiť dodržanie práve podmienky reprezentatívnosti odborových organizácií, ktoré nakoniec uzatvorili kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom. Ak by súd dospel k názoru, že odborové organizácie, ktoré uzatvorili kolektívnu zmluvu, nespĺňajú vyžadovanú podmienku reprezentatívnosti, mohol konštatovať neplatnosť kolektívnej zmluvy v zmysle § 7 Občianskeho súdneho poriadku bez skúmania potreby existencie rozhodnutia rozhodcu so zreteľom na tvrdenie žalobcu. Takýmto spôsobom okresný súd však nepostupoval a aj preto sa jeho právny názor vyjadrený v uznesení i jeho odôvodnení javí ako vecne nesprávny.

4.3 Riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV

Rozlíšenie dvoch druhov kolektívnych sporov obsiahnutých v § 10 ZoKV má zásadný význam. Napriek tomu, že oba spory sú uvedené v § 10 ZoKV ako kolektívne spory, zákonodarca medzi nimi zásadne diferencuje z pohľadu spôsobov ich riešenia a uplatnenia jednotlivých pracovnoprávných inštitútov, napr. rozhodcu či uplatnenia práva na štrajk. Špecificky tak je v rámci jednotlivých kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV upravená kompetencia rozhodcu v zmysle § 13 ZoKV, charakter jeho rozhodnutia, oprávnenie MPSVaR určiť osobu rozhodcu, posúdenie právneho statusu rozhodcu ako orgánu verejnej moci i neskoršia možnosť uplatnenia práva na štrajk, ktoré je možné len pri spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku.

V prípade prvého sporu pôjde o spor medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom, ktorí sa nevedia dohodnúť na uzatvorení novej kolektívnej zmluvy. Musíme však pripomenúť, že primárne nemusí ísť len o spor, ktorý sa dotýka len uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy, keď platnosť pôvodnej napr. skončila alebo vôbec nebola uzatvorená, ale rovnaký proces a postup (vznik kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV) sa uplatňuje aj v prípade kolektívneho vyjednávania o dodatku k existujúcej kolektívnej zmluve, ktorá má byť predmetom modifikácie. To vyplýva z § 8 ods. 5 ZoKV, keď

sa zmluvné strany môžu dohodnúť na zmene kolektívnej zmluvy a pri tejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní novej kolektívnej zmluvy.

Pod kolektívnym sporom o plnenie záväzkov z uzatvorenej kolektívnej zmluvy rozumieme napr. spory o spolurozhodovaní, o poskytovaní informácií odborovému orgánu, pri tvorbe sociálneho fondu, či nedodržania dohodnutého mzdového rastu. Kolektívnym sporom nie je spor, pri ktorom vznikajú nároky jednotlivcom. V takomto prípade ide o individuálny spor, na riešenie ktorého je príslušný súd v zmysle osobitného procesného postupu. V prípade spolurozhodovania pôjde spravidla o spory, keď je požiadavka na spolurozhodovanie obsiahnutá výlučne v kolektívnej zmluve, pričom takýto záväzok nevyplýva zamestnávateľovi alebo odborovej organizácii zo zákona (spor v zmysle kolektívnej zmluvy). Nevylučuje sa samozrejme, aby bol v texte kolektívnej zmluvy deklarovaný záväzok na spolurozhodovanie, ktorý však už vyplýva z ustanovení napr. Zákonníka práce. V takomto prípade by teoreticky rovnako išlo o kolektívny spor o neplnenie záväzkov, postup podľa ZoKV na riešenie kolektívnych sporov by však bol neúčelný, keďže záväzok vyplýva priamo zo zákona a je lepšie zvoliť postup deklarovania porušenia zákona a podať podnet na príslušný inšpektorát práce, resp. s ohľadom na okolnosti situácie obrátiť sa v konečnom dôsledku na súd.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní na rozdiel do predchádzajúcich druhov sporov podľa § 240 ods. 3 ZP a § 3a ZoKV vymedzuje obligatórny spôsob riešenia takýchto sporov podľa § 10 ZoKV v podobe obligatórneho konania pred sprostredkovateľom a následne po jeho neúspešnosti využitie inštitútu rozhodcu alebo štrajku. Prípustné formy riešenia sú tak zákonne stanovené bez možnosti odchýlenia sa od stanovených prostriedkov. Z pohľadu právnej praxe sa najčastejšie vyskytujú nejasnosti pri konaní pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, t. j. pri riešení kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. Okruhy právnych problémov možno rozdeliť do 3 základných oblastí súvisiacich s ustanovením sprostredkovateľa a rozhodcu pre riešenie kolektívneho sporu, procesnými podmienkami rozhodovania rozhodcu a možnosťami využitia opravných prostriedkov proti rozhodnutiu rozhodcu.

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 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 MPSVaR, 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 zákon o kolektívnom vyjednaní takúto možnosť vôbec pripúšťa. Z dikcie § 13 ods. 1 ZoKV³⁰³ totiž jasne nevyplýva, či majú sporové strany povinnosť zvoliť si osobu rozhodcu (podobne i sprostredkovateľa) výlučne zo zoznamu vedenom MPSVaR. § 13 ods. 1 ZoKV len predpokladá, že sa zmluvné strany na osobe rozhodcu dohodnú. Bližšie sa však nekonkretizuje obsah a podmienky tejto dohody.³⁰⁴

Následne sa v odbornej diskusii vytvorili dva názorové prúdy, z ktorých jeden ukazuje na logickú štruktúru zákona o kolektívnom vyjednaní 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 vyjednaní (§ 11 - § 16 ZoKV). Druhý názorový prúd naopak vychádza z formálneho výkladu predmetného ustanovenia a preferuje možnosť voľby aj inej osoby ako zo zoznamu MPSVaR na základe vyžadovanej dohody oboch sporových strán. Dohoda sporových strán na osobe rozhodcu pritom predpokladá, že obe strany sú zoznamené 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. 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 zoznamené s charakterom fyzickej osoby, ktorá by mala neskôr vystupovať v ich spore ako rozhodca.³⁰⁵ Musíme však upozorniť na nesúlad s princípmi neskôr uvádzanej judikatúry slovenských i českých súdnych inštitúcií. Pokiaľ prijmeme 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 ktorých prenáša prostredníctvom inštitútu rozhodcu

303 „Ak bolo konanie pred sprostredkovateľom neúspešné, zmluvné strany môžu po dohode požiadať rozhodcu o rozhodnutie v spore.“ (§ 13 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednaní)

304 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, 354 s.

305 VLADÁROVÁ, M. Kódex kolektívneho vyjednávania. Bratislava: Epos, 2001, 304 s.

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 garantovanému právu 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

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 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 do-

hoda sporových strán na osobe sprostredkovateľa (obdobný výkladový problém ako pri osobe rozhodcu, či si môžu zvoliť len osobu zo zoznamu vedenom MPSVaR alebo akúkoľvek osobu), ale následne § 11 ZoKV v odseku 2 na základe žiadosti jednej zo sporových strán v prípade ich nedohody umožňuje MPSVaR 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. Ministerstvo 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 nemôže do jeho riešenia vstúpiť určením rozhodcu a takáto kompetencia mu zo zákona o kolektívnom vyjednaní 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 výluku v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní.

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 výluky, 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 výluky a že chcú riešiť kolektívny spor pred rozhodcom. Nevhodne koncipované ustanovenie § 13 ZoKV im takúto možnosť neposkytuje.

Do mozaiky problémov spojených s dohodou na určení osoby rozhodcu zo zoznamu vedenom na ministerstve musíme pridať ešte jeden rozmer. Napriek skutočnosti, že samotné výberové konanie na rozhodcov prebieha štandardným spôsobom cez oznamy v médiách, overovanie odbornej spôsobilosti pred tripartitne zloženou výberovou komisiou až po relatívne náročné skúšky, personálne zloženie výsledného zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcov zodpovedá zväčša rozdeleniu samotných subjektov pracovnoprávných vzťahov, t. j. viaceré osoby sú bývalí alebo súčasní aktívni zástupcovia zamestnancov, ďalšie osoby sú späté s osobami konkrétnych zamestnávateľov alebo zamestnávateľských zväzov a zvyšok sú osoby, ktoré sa s kolektívnym vyjednávaním nikdy prakticky nestretli a nemajú dostatočné vedomosti z oblasti kolektívneho pracovného práva, ale sú odborne spôsobilými v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov, daňových zákonov a pod. Následne môže byť preto pomerne zložitá pre sporové strany vybrať si nezaujatú a odborne spôsobilú osobu za rozhodcu, nehovoriac už o skutočnosti, ak by mali ambíciu hľadať takúto osobu mimo zoznamu vedenom MPSVaR.

Výber sprostredkovateľov a rozhodcov a overovanie ich odbornej spôsobilosti v zmysle § 10a ZoKV

Výber sprostredkovateľov a rozhodcov, ako aj overovanie ich odbornej spôsobilosti realizuje ministerstvo a následne v súlade s § 10a ZoKV vytvára spomínaný zoznam sprostredkovateľov a rozhodcov.

Z hľadiska sprostredkovateľov a rozhodcov podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní dochádza **k zmene každé tri roky**. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR overuje odbornú spôsobilosť sprostredkovateľov a rozhodcov vždy po uplynutí troch rokov a o výsledku overenia odbornej spôsobilosti vyhotoví záznam. Do výberového konania sa môže prihlásiť ten, kto spĺňa kritériá podľa § 10a ods. 2 ZoKV.³⁰⁶ Informácia o výberovom konaní je komunikovaná prostredníctvom oznamu ministerstva publikovanom v dennej tlači a to štyri týždne pred samotným výberom. Tento

³⁰⁶ Ministerstvo vyberá sprostredkovateľov a rozhodcov na základe žiadosti občana Slovenskej republiky alebo na návrh štátnych orgánov, vedeckých inštitúcií, vysokých škôl, zástupcov zamestnávateľov a zástupcov odborových orgánov.

oznam obsahuje aj presný termín výberu a overovania spôsobilosti.

Overovanie odbornej spôsobilosti sprostredkovateľov a rozhodcov uskutočňuje **výberová komisia**, ktorú vymenúva a odvoláva minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Táto komisia je **tripartitná** (členmi výberovej komisie sú zástupcovia štátu, zástupca zamestnancov a zástupca zamestnávateľov).

V nadväznosti na úspešné overenie odbornej spôsobilosti ministerstvo **zapiše sprostredkovateľa do zoznamu sprostredkovateľov a rozhodcu do zoznamu rozhodcov na obdobie troch rokov**;³⁰⁷ o vykonaní zápisu vydá sprostredkovateľovi a rozhodcovi písomné potvrdenie, ktoré ich oprávňuje riešiť kolektívne spory. Zoznam sprostredkovateľov a zoznam rozhodcov je zverejnený zo zákona v dennej tlači a zaslaný na vedomie reprezentatívnym združeniam zamestnávateľov a reprezentatívnym združeniam odborových zväzov. Tento zoznam je zverejnený aj na internetovej stránke ministerstva.

Určenie sprostredkovateľa a rozhodcu v konkrétnom prípade

V prípade kolektívneho sporu žiadajú (za podmienok ustanovených zákonom) odborové orgány (vyššie odborové orgány) a zamestnávatelia (zamestnávateľské zväzy) o určenie sprostredkovateľa a rozhodcu Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR.³⁰⁸ V danej situácii ministerstvo 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 pracovis-

307 Zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje v § 10a ods. 11 vyčiarknutie zo zoznamu.

308 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.“

ku, kde je zakázané štrajkovať, ak bol podaný návrh jednej zo zmluvných strán,³⁰⁹

- 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, ministerstvo ho neurčovalo) a toho nemožno určiť za rozhodcu,³¹⁰
- **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 neriešil príliš veľa sporov) a prípadne aj či by mohla vzniknúť otázka zaujatosti.

4.3.2 Konanie pred sprostredkovateľom

Inštitút sprostredkovateľa je obligatórnou súčasťou zákona o kolektívnom vyjednávaní pre riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV. Neuskutočnenie konania pred sprostredkovateľom je dôvodom nezákonnosti neskôr realizovaného štrajku a súčasne znemožňuje začatie konania pred rozhodcom. Musíme si uvedomiť, že neoddeliteľnou súčasťou celého procesu kolektívneho vyjednávania je vznik najrôznejších názorových stretov, ktoré sa vždy nemusia skončiť kompromisom strán. V mnohých prípadoch je ideový a záujmový stret natolko silný, že neumožňuje z prirodzenosti emocionálneho vypätia medzi zainteresovanými osobami dosiahnuť obojstranne výhodnú dohodu. Následne preto ZoKV umožňuje zmluvným stranám prizvať si nestrannú a nezainteresovanú dohodu v úsilí vyriešenia kolektívneho sporu. Konanie pred sprostredkovateľom samo o sebe neznamená prerušenie procesu kolektívneho vyjednávania, tento proces pokračuje ďalej, ale za účasti tretej nestrannej osoby, akou by sprostredkovateľ mal byť. Úlohou sprostredkovateľa je primäť strany sporu k hľadaniu spoločných riešení a konsenzov. Zákon o kolektívnom vyjednávaní a ani iný pracovnoprávny predpis neupravuje legálnu definíciu inštitútu sprostredkovateľa, bližšie nevy vymedzuje formálne ani obsahové náležitosti začatia konania pred sprostredkovateľom, či jeho samotný priebeh. ZoKV však predpokladá, že konanie pred sprostredkovateľom sa uplatňuje v oboch prípadoch kolektívnych sporoch podľa § 10.

Konanie pred sprostredkovateľom sa začína dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu sprostredkovateľom v prípade, že sa zmluvné strany na osobe sprostredkovateľa dohodli. V prípade, ak k dohode na osobe sprostredkovateľa nedôjde v zmysle § 11

309 Podľa § 13 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní „Ak sa zmluvné strany nedohodnú podľa odseku 1 a ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý vznikol na pracovisku, kde je zakázané štrajkovať, alebo o spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, určí rozhodcu na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ministerstvo; doručením rozhodnutia rozhodcovi je konanie pred rozhodcom začaté.“

310 Podľa § 13 ods. 4 ZoKV „Rozhodcom nesmie byť osoba, ktorá bola v tom istom spore sprostredkovateľom.“

ods. 1 ZoKV, určí sprostredkovateľa ministerstvo zo zoznamu sprostredkovateľov a to na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu v nadväznosti na ustanovenie § 11 ods. 2 ZoKV. V tomto prípade sa konanie pred sprostredkovateľom začína doručením rozhodnutia o určení sprostredkovateľa.

Charakter prípustnej dohody, prípadne nedohody medzi zmluvnými stranami na osobe sprostredkovateľa nie je bližšie určený. Vychádzať preto musíme predovšetkým z vlastného textu § 11 ods. 1 ZoKV, ktorý predpokladá, že zmluvné strany sa na osobe sprostredkovateľa **môžu** dohodnúť, ale nemusia a uplatní sa postup podľa § 11 ods. 2 ZoKV. Z pohľadu právneho stavu de lege lata sa tak nevyžaduje preukazovanie nedosiahnutia dohody podľa odseku 1 a až následný sekundárny vznik možnosti pre uplatnenie postupu podľa odseku 2 § 11 ods. 1 ZoKV podľa nás predstavuje jednu z alternatívnych možností určenia osoby sprostredkovateľa, bez potreby kumulatívneho splnenia s odkazom na § 11 ods. 2 ZoKV. Posúdenie okamihu, v ktorom jedna zo zmluvných strán usúdi, že vzhľadom na celkové okolnosti prípadu považuje kolektívne vyjednávanie za neúspešné a je potrebné do jeho procesu pribrať osobu sprostredkovateľa, je len výsledkom jej subjektívneho rozhodnutia a môže nastať v ktorejkoľvek fáze kolektívneho vyjednávania. Z formálnoprávneho hľadiska tak síce odporúčame, aby na poslednom kole kolektívneho vyjednávania alebo samostatne jedna zo zmluvných strán, ktorá chce do kolektívneho vyjednávania pribrať osobu sprostredkovateľa, umožnila druhej strane dohodnúť sa na jeho mene, pokiaľ to však neurobí, jej konanie nemôže mať vplyv na prípadné podanie žiadosti na ministerstvo o určenie osoby sprostredkovateľa. V takomto prípade je ministerstvo v zmysle základnej ústavnej zásady obsiahnutej v čl. 2 ods. 2 Ústavy SR povinné osobu sprostredkovateľa určiť, pričom nedosiahnutie dohody a neuplatnenie postupu podľa § 11 ods. 1 ZoKV môžeme konštatovať práve na základe podanej žiadosti jednej zo zmluvných strán. Iný výklad by totiž viedol k neprípustnému obmedzeniu využitia zákonných prostriedkov na riešenie kolektívneho sporu a viazal by ho napr. pri konaní pred sprostredkovateľom na deklarovanie nedohody zmluvných strán extenzívnym spôsobom nad rámec ZoKV a neúmerne predlžoval progresivitu procesu kolektívneho vyjednávania podľa rozhodovania zúčastnených subjektov.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní určuje lehotu, kedy najskôr je možné podať žiadosť o určenie sprostredkovateľa pri spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V takomto prípade je možné žiadosť podať až po uplynutí 60 dní od predloženia písomného návrhu na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Musíme skonštatovať, že lehota je pomerne dlhá. Ak vezmeme do úvahy, že zmluvná strana, ktorej bol návrh kolektívnej zmluvy predložený, má na vyjadrenie sa k častiam kolektívnej zmluvy, s ktorými nesúhlasí, 30 dní, nevieme objektívne zdôvodniť, z akého dôvodu je potrebné čakať ďalších 30 dní. Ak sa predsa zmluvná strana do 30 dní od predloženia návrhu kolektívnej zmluvy k nemu nevyjadrí a ešte aj odmieta o návrhu rokovať, je nepochybné, že vznikol spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a čakanie ďalších 30 dní na danom stave zmení už

len málo. Lehota 60 dní od podania písomného návrhu na určenie sprostredkovateľa tak zbytočne celý, aj tak časovo náročný proces, predlžuje. V tejto súvislosti musíme poukázať na význam stanovenia uvádzanej lehoty z pohľadu zachovania sociálneho zmiernu. ZoKV vychádza zo základnej pozitívnej premisy, že zmluvné strany využívajú právo na kolektívne vyjednávanie na zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov, a preto ich niekedy aj nepriamo núti k dosiahnutiu spoločnej dohody napr. vymedzením takýchto zákonných lehôt. Určenie lehoty tak nie je samoučelné, ale predstavuje čas, počas ktorého by mali/mohli strany ešte dospieť k vyriešeniu kolektívneho sporu bez využitia nátlakových prostriedkov. Načrtnutému výkladu zodpovedá pochopiteľne aj neskoršie vnímanie práva na štrajk alebo práva na vyluku ako prostriedkov ultima ratio, kde predpokladom jeho úspešného a zákonného uplatnenia je uskutočnenia konania pred sprostredkovateľom. Za predpokladu, že by mohlo prísť k skráteniu uvádzaných lehôt, mohli by sme dospieť do situácie, keď by jedna alebo druhá sporová strana mohla bez akejkoľvek snahy o predchádzajúce dosiahnutie dohody uplatniť právo na štrajk alebo na vyluku a nenapraviteľne narušiť vzájomné vzťahy na pracovisku bez odpovedajúcej závažnosti dôvodu. S ohľadom na túto skutočnosť preto máme za to, že napriek predpokladanému neúspechu kolektívneho vyjednávania, ktorý bude známy už skôr, než príde k uplynutiu 60 dní od podania písomného návrhu kolektívnej zmluvy, musia zmluvné strany túto lehotu dodržať a na konaní pred sprostredkovateľom sa dohodnúť alebo o neho ministerstvo požiadať až po uplynutí zákonnej lehoty.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní umožňuje sprostredkovateľovi, či rozhodcovi, aby do 7 dní odo dňa určenia namietať v konkrétnom spore vlastnú predpojatosť, či už s predmetom sporu alebo so zmluvnými stranami sporu. V takom prípade ministerstvo bezodkladne určí iného sprostredkovateľa či rozhodcu. Uvedený postup sa uplatňuje len v prípade, ak je sprostredkovateľ či rozhodca určený ministerstvom, neplatí to v prípade, ak sa na jeho osobe strany sporu dohodli.

Najdôležitejšou v tejto fáze je žiadosť o konanie pred sprostredkovateľom. Obe sporové strany, ak sa dohodli na mene sprostredkovateľa, alebo len jedna, pokiaľ ho určuje MPSVaR, vyhotovia klasickú formalizovanú žiadosť o začatie konania, pričom jej obsahom je predovšetkým označenie sporových strán, popis situácie, v ktorej sa strany nachádzajú (popis KZ), krátka charakterizácia priebehu kolektívneho vyjednávania a podobne. Najdôležitejšou časťou žiadosti je vymedzenie sporných bodov, na ktorých sa strany nevedia dohodnúť a ktoré by mali byť predmetom riešenia pred sprostredkovateľom, t. j. kde nastáva kolektívny spor (vzor žiadosti o konanie pred sprostredkovateľom tvorí Prílohu č.1). Prílohou žiadosti bývajú spravidla zápisy z jednotlivých kôl kolektívneho vyjednávania, ktoré umožňujú sprostredkovateľovi oboznámiť sa lepšie s predmetom sporu, uviesť ho do celkovej situácie kolektívneho vyjednávania a prispievajú k zvýšeniu jeho informovanosti.

ZoKV neuvádza bližšiu charakteristiku kolektívneho sporu, resp. jeho rozsahu, ktorého riešenie môže byť predmetom konania pred sprostredkovateľom. Hoci je

z pohľadu praxe častejšou situácia, kedy je v priebehu kolektívneho vyjednávania dosiahnutá dohoda na väčšine sporných otázok a predmetom konania sa stáva len niekoľko zásadných oblastí napr. v oblasti odmeňovania alebo rozvrhovania pracovného času, právna úprava nevyučuje, aby sa predmetom kolektívneho sporu stal celý obsah kolektívnej zmluvy alebo dodatku k uzatvorenej kolektívnej zmluve. Z konkrétneho prípadu môže vyplývať ihneď po predložení návrhu kolektívnej zmluvy a odpovede druhého sociálneho partnera, že názorové rozdiely sporových strán sú natoľko veľké alebo ich vzájomné osobné animozity natoľko silné, že buď z princípu alebo pre chýbajúce styčné body nedokážu dosiahnuť konsenzus ani na jednom zo sporných bodov. V tomto prípade preto môže byť za predmet kolektívneho sporu označený celý obsah kolektívnej zmluvy a v takomto prípade je potrebné aj do spomínanej žiadosti o konanie pred sprostredkovateľom v uvedenom zmysle túto situáciu aj vymedziť. Na druhej strane, ako už bolo spomínané, čím je širší rozsah kolektívneho sporu, tým je možnosť jeho vyriešenia prostredníctvom konania pred sprostredkovateľom nižšia

Konanie pred sprostredkovateľom, napriek pomerne 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 pohľadu vyriešenia kolektívneho sporu je závislá od osoby sprostredkovateľa s ohľadom na chýbajúci záväzný postup. Štandardným z pohľadu aplikačnej praxe je postup, keď sa sprostredkovateľ stretne s obidvomi sporovými stranami buď na spoločnom rokovaní alebo samostatne a vypočuje si ich argumenty aj s prípadnými vysvetleniami, na základe ktorých boli koncipované aj návrhy do kolektívneho vyjednávania. Nie je však vylúčené a neobvyklé, keď si sprostredkovateľ svoju úlohu zľahčí a svoje návrhy konštruje 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 uvádza všeobecnú povinnosť pre sprostredkovateľa i zmluvné strany spočívajúcu v poskytovaní vzájomnej súčinnosti, jej obsah však bližšie nie je charakterizovaný a 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 majú výlučne odporúčací charakter a strany sporu nimi nie sú viazané. Zákon o kolektívnom vyjednaní predpokladá vyhotovenie písomného záznamu s návrhmi riešenia sporu do 15 dní odo dňa prijatia žiadosti, resp. odo dňa doručenia rozhodnutia o jeho určení, prí-

padne vymedzenie, ktoré body zostali naďalej sporné. Pokiaľ sa sporné strany dohodli, tak písomný záznam obsahuje výsledky dohody sporových 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 vyjednávanie nachádza a kam sa za jeho účasti posunulo. Uvedená lehota má výlučne poriadkový charakter a jej nedodržanie nemá vplyv v žiadnom prípade na platnosť konania pred sprostredkovateľom.

Konanie pred sprostredkovateľom je neúspešné v okamihu, ak sa spor nevyrieši do 30 dní odo dňa prijatia žiadosti o riešenie sporu alebo doručenia rozhodnutia o určení sprostredkovateľa. Z uvedeného odvodzujeme, že 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. Zákon o kolektívnom vyjednávaní pripúšťa, aby sa strany sporu dohodli aj na inej lehote ako 30 dní, t. j. majú dispozičné oprávnenie ju skrátiť alebo predĺžiť. V prípade, 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 nimi dohodnutej lehote. Sprostredkovateľ odovzdá záznam obom stranám sporu, a v prípade, ak bol určený ministerstvom, tak aj ministerstvu.

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 zmluvy, t. j. k jej uzatvoreniu ako celku neprišlo a spor naďalej pretrváva. V praxi je preto možné konštatovať aj v priebehu kratšej lehoty ako 30 dní neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom, ak takáto situácia vyplynie z konania sporových strán a je obsiahnutá v písomnom zázname sprostredkovateľa.

Z pohľadu taktiky následných krokov, ktoré môžu uplatniť zmluvné strany, vzniká v praxi otázka, v ktorom okamihu nastane okamih neúspešného konania pred sprostredkovateľom. Vystáva napríklad otázka možnosti začatia zbierania hlasov pre vyhlásenie štrajku zo strany odborovej organizácie, t. j. či možno tieto aktivity vykonávať už počas plynutia 30 dňovej lehoty, po uplynutí ktorej konštatujeme neúspešnosť konania pred sprostredkovateľom (neúspešnosť vyplýva zo samotného priebehu konania) alebo je potrebné čakať až na márne uplynutie lehoty. S ohľadom na uvedené máme za to, že okamih vyhlásenia konania pred sprostredkovateľom za neúspešné sa odvíja od spôsobu jeho ustanovenia i priebehu konania. Pokiaľ je konštatovaná v písomnom zápise sprostredkovateľa nedohoda na riešení kolektívneho sporu pred uplynutím 30 dňovej lehoty, prichádza k takémuto okamihu dorúčením písomného záznamu obom sporovým stranám, resp. ministerstvu, ak bol určený sprostredkovateľ rozhodnutím ministerstva.

Pokiaľ neprišlo k vyhotoveniu zápisnice s konštatovaním o neúspešnosti riešenia kolektívneho sporu, je podľa nás nevyhnutné čakať na márne uplynutie zákonnej lehoty za predpokladu, že neprišlo k jej predĺženiu zo strany dotknutých subjektov. Akékoľvek úkony smerujúce k príprave štrajku 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 ustanovenia § 16 ods. 1 ZoKV preto predpokladá skončenie konania pred sprostredkovateľom pre možnosť iniciovania ďalších prostriedkov riešenia kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV.

V súvislosti s konaním pred sprostredkovateľom vyvstáva do popredia i otázka úhrady vzniknutých nákladov i odmeny sprostredkovateľa za riešenie kolektívneho sporu. ZoKV predpokladá, že výška odmeny sprostredkovateľa v zmysle § 12 ods. 4 ZoKV je výsledkom dohody zmluvných strán a sprostredkovateľa. Výška odmeny nie je žiadnym spôsobom limitovaná. V praxi sa však často stáva, že strany nemajú záujem sa na odmene sprostredkovateľa dohodnúť, dôsledkom čoho sa uplatní mechanizmus stanovenia odmeny podľa vyhlášky č. 315/2009 o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi, ktorá je stanovená na 232 €. Za náklady sprostredkovateľa sa považujú popri odmene aj cestovné náhrady. Každá zo strán uhrádza polovicu vzniknutých nákladov sprostredkovateľa. Nebýva zriedkavým javom aj to, že niektorá zo strán odmieta sprostredkovateľovi uhradiť dohodnutú, resp. vyhláškou určenú odmenu za sprostredkovanie niekoľko týždňov či mesiacov po termíne splatnosti. V takom prípade je sprostredkovateľ nútený na vlastné náklady domáhať sa zaplatenia tejto dlžnej sumy. Situáciu by zjednodušilo, ak by zmluvné strany, ktoré požiadajú ministerstvo práce o určenie sprostredkovateľa, zložili do depozitu zálohu vo výške sumy určenej vyhláškou o odmene sprostredkovateľa, ktorú by ministerstvo po doručení zápisnice s návrhom na riešenie sporu poukázalo na účet sprostredkovateľa.

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*“.³¹¹ 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 uvedomiť 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.

4.3.4 Konanie pred rozhodcom

Spôsob ustanovenia rozhodcu pre riešenie kolektívneho sporu i samotný priebeh konania pred rozhodcom sa odlišuje z pohľadu načrtnutej rozdielnosti kolektívnych sporov v zmysle § 10 ZoKV. Zásadnou sa tak z uvedeného pohľadu javí presná identifikácia právneho postavenia rozhodcu pri rozhodovaní i možnosť subsidiárnej aplikácie iných právnych predpisov na konanie pred rozhodcom. Nevyjasnený právny status rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní a otázne využitie iných procesnoprávných predpisov sa odvíja od nejasného vzájomného právneho vzťahu troch procesnoprávných predpisov – zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správneho poriadku), zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a zákona č. 99/1963 Zb. resp. 200/2013 Z. z. Občianskeho súdneho poriadku, pričom diferencované prístupy v praxi s ohľadom na existujúce právne vákuum spôsobujú, že sa rozhodca dostáva do rôznych právnych pozícií od orgánu súkromnoprávneho charakteru *sui generis* až po orgán verejnej moci (správny orgán). Základnú právnu premisu pritom tvorí charakter ZoKV, ktorý síce na jednej strane vykazuje znaky procesnoprávneho predpisu v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov s dôrazom na kolektívne vyjednávanie (hmotnoprávny predpis v uvedenom kontexte tvorí napr. *Zákonník práce*), súčasne jeho obsah nezodpovedá štandardným procesnoprávnym predpisom vo vzťahu napr. k otázkam doručovania, formálnym náležitostiam jednotlivých právnych úkonov, uplatňovania opravných prostriedkov a pod. Špecifikom je dokonca už aj samotné právne ukotvenie inštitútu rozhodcu, ktorého právny rámec sa nachádza iba v ZoKV s uvedením jeho práv a povinností (znaky hmotnoprávneho predpisu) bez vzájomnej súvzťažnosti s ostatnými právnymi predpismi napr. daňovoprávnymi, predpismi sociálneho zabezpečenia a pod. (problematické pri odmeňovaní nielen rozhodcu, ale aj sprostredkovateľa). ZoKV obsahuje jediný odkaz na iný procesnoprávny predpis v § 14 ods. 2, a to Občiansky súdny poriadok, kde predpokladá využitie jeho ustanovení v prípade podania návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v kolektívnom spore o plnenie záväz-

311 „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).

kov z kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.³¹²

Kľúčovou otázkou sa v uvedenom zmysle preto javí, či s ohľadom na nedostatočnú pozitívnoprávnu úpravu v ZoKV pripustíme subsidiárne využitie predovšetkým správneho poriadku s ohľadom na možnosť využitia systému opravných prostriedkov v správnom práve vo vzťahu k rozhodovaniu rozhodcu vo všetkých typoch kolektívnych sporov (resp. vymedzených predovšetkým v § 10 ZoKV). De jure tým budeme považovať rozhodcu za orgán verejnej moci (správny orgán) alebo potvrdíme jeho výnimočné postavenie v právnom poriadku SR za predpokladu *analogického* využitia ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmvaní neprávoplatných rozhodnutí správnych orgánov súdom podľa § 244 ods. 1 a násl. a jeho právny charakter budeme posudzovať aj s ohľadom na znenie § 13 ods. 2 ZoKV a nález ÚS ČR č. 402/01³¹³ v konkrétnych typoch kolektívnych sporoch. Vo výsledku však potvrdíme jeho postavenie ako orgánu sui generis bez vzájomnej súvzťažnosti k správne právu a jeho procesnoprávnym predpisom s primárnou diferenciáciou medzi jednotlivými typmi kolektívnych sporov, ako to predpokladá § 13 ods. 2 ZoKV i § 14 ZoKV.

Zodpovedanie právnej otázky, či je možné považovať osobu rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní za orgán verejnej moci (správny orgán), sa odvíja primárne od druhu kolektívneho sporu, do ktorého rozhodca vstupuje (v tomto okamihu máme na mysli predovšetkým kolektívne spory vymedzené v § 10 ZoKV). Takýto právny názor je v súlade aj s aktuálnou súdnou praxou, ktorá zohľadňuje aj spôsob ustanovenia osoby rozhodcu do funkcie a existujúcu diferenciáciu kolektívnych sporov.³¹⁴

Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy

S odkazom na predchádzajúci právny výklad je preto nevyhnutné v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, aby sa zmluvné strany explicitne dohodli na mene konkrétnej osoby, ktorá bude v ich spore vystupovať ako rozhodca. Odporúča sa pochopiteľne, aby takáto osoba bola vedená v zozname ministerstva ako určitá záruka odbornej kvality rozhodovania. Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho vyriešenie prostredníctvom inštitútu rozhodcu má však preukázateľne odlišný charakter. Kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva predstavujú dvojstranný právny vzťah (právny úkon), ktorých 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

312 DOLOBÁČ, M. Vybrané otázky sociálneho práva. Košice: Právnická fakulta UJPS v Košiciach, 2012, s. 221 a násl.

313 Nález Ústavného súdu ČR č. 402/01 z dňa 29. 8. 2001 (U 32/23 SbNU 375 postavení rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb. jakožto orgánu veřejné moci).

314 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014 (zatiaľ neprávoplatný); Nález Ústavného súdu ČR č. 402/01 z dňa 29. 8. 2001 (U 32/23 SbNU 375 postavení rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb. jakožto orgánu veřejné moci).

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 obligatornosť³¹⁵ v porovnaní so sporom o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Individuálna autonómia vôle zmluvných strán sa odvíja aj od spôsobu ustanovenia rozhodcu do sporu, ktorý je vždy závislý od dohody zmluvných strán vo vzťahu ku konaniu pred rozhodcom i dohode na osobe rozhodcu. Chýba tak onen verejnoprávny prvok v podobe ingerencie štátu, ktorý nemá kompetenciu určiť rozhodcu v prípade nedohody zmluvných strán i spomínaný obligatorný charakter konania, t. j. keď sa sporové strany nedohodnú na osobe, konanie sa aj tak uplatní (dohoda je nahradená rozhodnutím MPSVaR pri spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy). Pokiaľ sa teda zmluvné strany pri spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy nedohodnú, nepríde ku konaniu pred rozhodcom a ich vôľu nemožno nahradiť žiadnym iným spôsobom.

V praxi sa často objavuje snaha aplikovať ustanovenia ZoKV o 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 exces vo vnímaní kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov i samotného postavenia rozhodcu v zákone o kolektívnom vyjednávaní. K úvahám o rozhodcovi ako správnom orgáne, resp. k analogickosti použitia § 14 ZoKV aj na riešenie iných ako kolektívnych sporov ako sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, je nevyhnutné upozorniť na niektoré podstatné skutočnosti.

Žiadne zo zákonných ustanovení § 14 ZoKV ani § 244 ods. 1 OSP nezakladá príslušnosť súdneho preskúmania rozhodnutia rozhodcu v inej veci, než je spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú individuálne nároky jednotlivým zamestnancom, t. j. ani v prípade kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku, ani kolektívneho sporu v zmysle § 3a ZoKV, ani v prípade kolektívneho sporu podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce.³¹⁶ Z ustanovenia ZoKV rovnako nevyplýva, že by sa na konanie pred rozhodcom mal vzťahovať všeobecný predpis o správnom konaní (zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní) a preto ani z tohto dôvodu nemožno označiť rozhodcu za orgán verejnej správy.³¹⁷ Procesným predpisom, ktorý upravuje konanie pred rozhodcom, je ZoKV ako *lex specialis*. Vyššie naznačená právna analýza § 14 ZoKV jasne vymedzila obsah i podmienky možnosti zrušenia rozhodnutia rozhodcu príslušným Krajským súdom. Zo znenia ustanovení § 13 a § 14 ZoKV je nepochybné, že zákonodarca dôsledne rozlišuje prvý spor o uzatvorenie

315 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014 (zatiaľ neprávoplatný).

316 Tak, ako sa o to snažil žalobca v spomínanom prípade Krajského súdu v Prešove (rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014 – zatiaľ neprávoplatný).

317 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014 (zatiaľ neprávoplatný).

kolektívnej zmluvy a druhý spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy a vzájomne ich nezamieňa a ani analogicky neposudzuje. V okamihu, keď teda zákonodarca pripúšťa možnosť zrušenia rozhodnutia rozhodcu len v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy podľa ustanovenia § 14 ods. 1 ZoKV, je si vedomý, že takáto možnosť nevzniká subjektom v prípade ostatných kolektívnych sporov aj s ohľadom na zásadne odlišný charakter kolektívnych sporov napr. podľa § 10 ZoKV. V nadväznosti na uvedené preto zavádza i právnu fikciu uzatvorenia kolektívnej zmluvy v § 13 ods. 6 ZoKV, keď v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám predpokladá automatické uzatvorenie kolektívnej zmluvy a okamžitý vznik nárokov oboch zmluvných strán vyplývajúcich z uzatvorenej kolektívnej zmluvy. Súčasne preto považuje kolektívny spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za vyriešený a nepripúšťa možnosť použitia opravného prostriedku. Preskúvanie rozhodnutia rozhodcu v uvedenom prípade by totiž narušilo právnu fikciu uzatvorenej kolektívnej zmluvy okamihom doručenia rozhodnutia rozhodcu a v prípade prípadného zrušenia rozhodnutia rozhodcu súdom by muselo prísť k vzájomnému vráteniu poskytnutých plnení na základe kolektívnej zmluvy (bez dôvodného obohatenia), ktorá by musela byť vyhlásená za neplatnú od začiatku (ex tunc). Praktické vrátenie týchto plnení pochopiteľne je možné len sčasti, keďže napr. nároky zamestnancov súvisiace s poskytovaním rôznych nepeňažných benefitov, pracovného voľna alebo dovolenky nie je možné. 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. Musíme si uvedomiť, že opak by viedol k nepripustnému ohrozeniu základného ľudského práva zamestnancov na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Vychádzajúc z ďalších základných ľudských práv a slobôd, najmä slobody združovania a koaličného práva ako jej neoddeliteľnej súčasť, by prípadné narušenie existujúceho princípu definitívnosti po rozhodnutí rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy narušilo ich možnosť dosiahnuť výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok obsiahnutú v kolektívnej zmluve, ale ešte horšie, princíp samotnej právnej istoty pri úprave pracovných podmienok. V prípade prípustnosti preskúvania rozhodnutia rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy by v medziobdobí existovala vysoká miera neistoty ohľadom úpravy pracovných podmienok napriek zjavnej dohode sporových strán o vyriešenie sporu prostredníctvom inštitútu rozhodcu. Akým spôsobom by potom boli upravené pracovné podmienky zamestnancov až do okamihu rozhodnutia akéhosi odvolacieho orgánu, pričom vôbec samotná žiadosť o jeho preskúmanie by už poprela súčasne platnú a zákonom aporobovanú doktrínu o uprednostnení individuálnej autonómie vôle sporových strán o forme riešenia sporu – rozhodcu a pochopiteľne následnom znášaní aj právnych dôsledkov vlastného rozhodnutia. Tak ako už bolo spomínané, sporové strany mali právo posúdiť celý komplex charakterových i 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.

Analogicky sa potom môžeme domnievať, že pokiaľ by bolo možné považovať rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za orgán verejnej moci a správny orgán, ako potom analogicky posudzovať napr. rozhodcov v rozhodcovskom konaní podľa zákona č. 244/2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní? Rozhodcovia v rozhodcovských konaniach rovnako nie sú považovaní za orgány verejnej moci, ich právomoc je analogicky ako v prípade rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy založená dohodou sporových (zmluvných) strán a rovnako pokiaľ nie sú splnené podmienky § 40 zákona o rozhodcovskom konaní, nie je možné preskúmať vecný obsah rozhodcovského rozhodnutia prostredníctvom napr. subsidiárnej aplikácie správneho poriadku, resp. domáhať sa súdneho preskúmania rozhodnutia prostredníctvom OSP aj pri spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Ustanovenie § 244 ods. 2 OSP uvádza, že v správnom súdnictve preskúmajú sudy zákonnosť rozhodnutí a postupov orgánov štátnej správy, orgánov územnej samosprávy, ako aj orgánov záujmovej samosprávy a ďalších právnických osôb, ako aj fyzických osôb, pokiaľ im zákon zveruje rozhodovanie o právach a povinnostiach fyzických a právnických osôb **v oblasti verejnej správy** (ďalej len „rozhodnutie správneho orgánu“). Preto je podľa nášho názoru vylúčené súdne preskúmať rozhodnutie rozhodcu v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa piatej časti OSP, pretože podľa ustanovení tejto časti OSP sa preskúmajú **len rozhodnutia správnych orgánov**. Podľa ustanovenia § 244 ods. 6 OSP primerane podľa ustanovení tejto časti konajú a rozhodujú sudy aj vtedy, ak to ustanoví osobitný predpis. V prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy ZoKV (osobitný predpis) výslovne stanovil a možno to odvodiť aj zo spomenutého výkladu judikatúry, že v tomto prípade je možné podať návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu na príslušný krajský súd len v spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. V prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy takáto zákonná možnosť neexistuje, a teda je postup podľa piatej časti OSP vylúčený.

Pokiaľ sa zmluvné strany nedohodli na mene rozhodcu, nemožno takéto konanie vôbec začať, pretože nie je daná kompetencia ministerstva rozhodnúť o určení takejto osoby s ohľadom na formuláciu § 13 ods. 2 ZoKV (nejde o pracovisko, kde nie je možné štrajkovať). V takomto prípade môže odborová organizácia využiť maximálne štrajk ako ďalšiu alternatívu riešenia sporu alebo sa pokúsiť dohodnúť v kolektívnom vyjednávaní, čo pochopiteľne nemusí byť možné. Pokiaľ sporové strany dosiahli dohodu na mene, mali by z logiky spoločne požiadať túto osobu – rozhodcu o rozhodnutie v spore tak, že vyhotovia spoločný návrh žiadosti, v ktorom analogicky ako v prípade sprostredkovateľa uvedú podstatné náležitosti potrebné k rozhodnutiu sporu, t. j. označenie sporových strán, popis situácie kolektívneho vyjednávania, neúspech v konaní pred sprostredkovateľom atď. Diskusia o podaní žiadosti len jednou stranou je

z tohto pohľadu bezpredmetná, keďže sa vyžaduje dohoda na mene rozhodcu, ktorá by v tomto prípade nebola naplnená. Najdôležitejšiu súčasť tvorí opätovne vymedzenie kolektívneho sporu, pretože situácia síce môže byť obdobná ako v prípade žiadosti o riešenie pred sprostredkovateľom, ale nemusí. Sporové strany tak musia v podstate aktualizovať túto žiadosť s ohľadom na skutočnosť, či sa posunuli v riešení niekam ďalej (napr. uzatvorili dva z troch sporných bodov pred sprostredkovateľom a predmetom rozhodovania rozhodcu bude len tretí a podobne). Spísanie zápisnice predstavuje v podstate objektivizáciu existencie žiadosti o riešenie sporu prostredníctvom tohto konkrétneho rozhodcu a súčasne má vplyv aj na oboznámenie ministerstva, že prišlo k žiadosti o rozhodnutie kolektívneho sporu týmto rozhodcom, objasneniu podstaty sporu. Ministerstvo by sa malo dozvedieť o existencii takejto žiadosti, lebo v zmysle § 2 spomínanej vyhlášky o odmenách musí rozhodcovi zaplatiť odmenu za rozhodnutie v spore vrátane úhrady nákladov konania. Konanie pred rozhodcom sa začína, keď je rozhodcovi doručená žiadosť oboch strán – konkrétnej osobe, na ktorej sa dohodli – o rozhodnutie takéhoto kolektívneho sporu. V záujme zachovania objektívnosti rozhodovania ZoKV v § 13 ods. 4 predpokladá, že rozhodcom nemôže byť osoba, ktorá už v tomto konkrétnom spore vystupovala ako sprostredkovateľ. V zmysle § 13 ods. 1 ZoKV je rozhodca povinný po prijatí takejto žiadosti o riešenie sporu od sporových strán spísať so zmluvnými (sporovými) stranami zápisnicu a následne ju odovzdať zmluvným stranám a ministerstvu.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní neobsahuje odpovedajúce vymedzenie procesných podmienok postupu rozhodcu pri riešení kolektívneho sporu predovšetkým s ohľadom na povinnosti jednotlivých sporových strán. Neexistujú žiadne procesné pravidlá, ktoré by upravovali povinnosť súčinnosti dotknutých subjektov (jednotlivých odborových organizácií alebo zamestnávateľov) v prospech rozhodcu. Rovnako ako neexistujú prípadné sankcie, keď odborové organizácie, resp. zamestnávateľ odmietnu spolupracovať, či subjekty poskytnú neúplné alebo nesprávne informácie. Zákonodarca len ukladá rozhodcovi povinnosť rozhodnúť do 15 dní od začatia konania. Nehovorí mu však, ako má túto povinnosť splniť. Súčasne musíme vnímať ešte jeden významný aspekt rozhodnutia rozhodcu, ktorý rozhoduje na základe neúplných alebo nesprávnych informácií. V okamihu, keď rozhodca prijíma žiadosť o riešenie sporu od sporových strán a o tejto skutočnosti spíše zápisnicu podľa § 13 ods. 1 ZoKV, nevie vopred predvídať správanie jednotlivých subjektov počas samotného konania pred rozhodcom. Po začatí konania pred rozhodcom v okamihu prijatia žiadosti rozhodcom až do rozhodnutia rozhodcu vo veci do 15 dní od začatia konania, zákon neumožňuje rozhodcovi vzdať sa riešenia sporu z dôvodu napr. neposkytnutia dostatočnej súčinnosti zo strany dotknutých subjektov. ZoKV v § 13 ods. 5 priamo predpokladá rozhodnutie rozhodcu a nepripúšťa možnosť jeho nevydania zo strany rozhodcu, keď doslovne uvádza, že „rozhodca oznámi zmluvným stranám rozhodnutie do 15 dní od začatia konania“. Rozhodca je v praxi de facto nútený vydať „nejaké“ rozhodnutie, hoci v niektorých prípadoch pracuje s nedostatočnými podkladmi. Takéto (niekedy) vecne nesprávne rozhodnutie má ale podstatný význam pre samotné sporové strany,

ktoré si ho v praxi dostatočne neuvedomujú.

Rozhodca je teda povinný do 15 dní od začatia konania, lehota plynie od okamihu prijatia žiadosti o rozhodovanie kolektívneho sporu rozhodcom, písomne oznámiť zmluvným stranám rozhodnutie (rozumej vyriešenie, výrok v spore) v spore. Rozhodnutie rozhodcu tak okrem ďalších náležitostí uvádza nie návrh, ale definitívne určenie úpravy napr. pracovných podmienok v konkrétnej kolektívnej zmluve podľa rozhodnutia rozhodcu. Rozhodnutie rozhodcu je definitívne a jeho doručením zmluvným stranám považujeme kolektívnu zmluvu za uzatvorenú s obsahom, ktorý bol už v predchádzajúcom období kolektívneho vyjednávania dohodnutý vrátane úpravy textu kolektívnej zmluvy v sporných bodoch tak, ako rozhodol rozhodca. Doručenie rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám predstavuje konštitutívny akt, ktorý zakladá platnosť kolektívnej zmluvy a nahrádza podpisy oboch strán, ktoré sú spravidla tým okamihom, kedy nadobúda kolektívna zmluva obvykle platnosť. Účinnosť tak následne môže byť oddialená, ak si ju strany už vopred dohodli a nepredbieha platnosť kolektívnej zmluvy (deň doručenia rozhodnutia rozhodcu), resp. ak si ju nedohodli, máme zato, že v deň doručenia rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám nastáva platnosť i účinnosť kolektívnej zmluvy.

Zásadný problém vzniká v okamihu, kedy sporové strany nesúhlasia s rozhodnutím rozhodcu a nie je dôležité, či z dôvodu nesprávneho vecného rozhodnutia alebo nesúhlasia všeobecne s rozhodnutím rozhodcu. V tomto okamihu v zmysle naznačenej diferenciacie kolektívnych sporov do popredia nevystupuje otázka, akým spôsobom možno napadnúť žalobou rozhodnutie rozhodcu a domáhať sa jeho zrušenia, ale či vôbec takúto možnosť právny poriadok pripúšťa. Zákon o kolektívnom vyjednaní totiž uvádza len jednu možnosť využitia opravného prostriedku proti rozhodnutiu rozhodcu, a to len v prípade uplatnenia § 14 ZoKV. § 14 ZoKV predpokladá, že krajský súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu **o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy**, ak je **v rozpore s kolektívnymi zmluvami alebo právnymi predpismi**.³¹⁸ Zákon o kolektívnom vyjednaní teda priznáva sporovým stranám domáhať sa zrušenia rozhodnutia rozhodcu len v prípade jedného druhu kolektívneho sporu v zmysle § 10 ZoKV, aj to len za predpokladu jeho rozporu s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. V praxi takáto možnosť nastáva v minimálnych prípadoch a častejšou je situácia, keď rozhodca jednoducho rozhodne v excese alebo zmluvné strany sa domáhajú zrušenia rozhodnutia rozhodcu v prípade uzatvorenia kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku. Žiadne zákonné ustanovenie napr. neukladá rozhodcovi povinnosť rešpektovať vytýčené hranice kolektívneho sporu, ktorý vznikol medzi zmluvnými stranami (možnosť konania v excese). Hoci môžeme takúto povinnosť odvodiť od samotného významu riešenia kolektívneho sporu, t. j. napr. sa zmluvné strany sporia o výšku nárastu miezd zamestnancov a jedna zmluvná strana požaduje zvýšenie o 5%, kým druhá trvá na 2% zvýšení. Z uvedeného máme za to, že

318 ZAUŠKOVÁ, A. – BOBOVNICKÝ, A. – MADLEŇÁK, A. How can the state support the innovations to build sustainable competitive advantage of the country. In: Serbian Journal of Management. roč. 8, č. 2 (2013), s. 255 - 267.

by rozhodca mal svoje rozhodnutie obsahovo formulovať v intervale 2 – 5% podľa sily argumentov sporových strán. Akým spôsobom sa ale zmluvné strany budú domáhať zrušenia rozhodnutia rozhodcu, keď rozhodca rozhodne mimo stanoveného intervalu (v excese)? Rozhodca je pri svojom rozhodnutí viazaný Ústavou SR, pracovnoprávnymi predpismi súvisiacimi s prerokúvanými spornými bodmi (napr. Zákonníkom práce). Namietaná nesprávnosť rozhodnutia rozhodcu by nespádala do § 14 ZoKV (išlo by o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo dodatku, nie o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy) a súčasne takéto rozhodnutie nie je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. Analogicky môže zmluvná strana nesúhlasit ani s rozhodnutím rozhodcu, ak by napr. rozhodol blízko návrhu jednej zo strán a chce sa domáhať preskúmania jeho rozhodnutia. Načrtnuté situácie ZoKV absolútne nerieši. Následne sa preto sporové strany snažia využiť niekoľkokrát naznačenú nedostatoknosť a neúplnosť pozitívnej právnej úpravy a vznikajú rôzne pokusy subsidiárneho využitia správneho poriadku alebo analogickej aplikácie § 14 ZoKV aj na ostatné prípady riešenia kolektívnych sporov napr. v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku. Práve uvedené praktické prípady sú signifikantným vyjadrením problému celého existujúceho mechanizmu riešenia kolektívnych sporov prostredníctvom inštitútu sprostredkovateľa alebo rozhodcu v kolektívnom pracovnom práve.

V súvislosti s procesom rozhodovania rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní musíme poukázať na rozhodnutie Krajského súdu v Prešove³¹⁹, ktorý vo svojom rozhodnutí napriek chýbajúcej pozitívnej právnej úpravy určuje limity rozhodovania rozhodcu v kolektívnom spore tak, že *„rozhodca pri rozhodovaní v spore je limitovaný návrhmi a vôľou zmluvných strán. Teda pri rozhodovaní sa neriadi výlučne hmotným právom, ale aj určitou zásadou spravodlivosti.“* Spomínaná formálna požiadavka na dosiahnutie konsenzu medzi zmluvnými stranami na konaní pred rozhodcom a osobe rozhodcu je preto primárnym základom aj pre obsah vecného rozhodnutia rozhodcu, ktorého konanie v excese, mimo vytýčených hraníc sporu tak, ako ich určili sporové strany pri priebehu kolektívneho vyjednávania (požiadavky zmluvných strán na obsah kolektívnej zmluvy), musíme považovať za neprípustné a v rozpore s hmotným právom. Rozhodca je tak pri rozhodovaní viazaný návrhmi strán čo do vecného obsahu (nemôže rozhodnúť o žiadnych iných sporných otázkach, ktoré strany pred začatím konania neoznačili za sporné a ktoré by chceli riešiť rozhodnutím rozhodcu) – tzv. kvantitatívna zložka rozhodnutia rozhodcu, tak i do rozsahu rozhodovania v rámci sporného bodu, kde sporové strany vymedzili prípustnosť šírky rozhodnutia rozhodcu – tzv. kvalitatívna zložka rozhodnutia rozhodcu. Zmluvné strany však môžu dodatkom ku kolektívnej zmluve následne zmeniť platnú kolektívnu zmluvu, ak nájdu dohodu a zmeniť teda aj vo výsledku rozhodnutie rozhodcu. Pri tejto zmene ale nemôžu postupovať podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, pokiaľ sa nejedná o zmenu, ktorej možnosť a rozsah vyplýva z platnej kolektívnej zmluvy.

319 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014.

Spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy

V prípade, pokiaľ rozhodca vstupuje do sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, nadobúda preukázateľne postavenie orgánu verejnej moci z viacerých dôvodov a následne preto aj zákonodarca v tomto konkrétnom type kolektívneho sporu umožňuje preskúmateľnosť rozhodnutia rozhodcu v zmysle § 14 ZoKV. Charakter sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy má totiž úplne odlišnú povahu na rozdiel od kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. V prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy je totiž vo výraznej miere zastúpená obligatórnosť a ingerencia štátu ako nositeľa verejnej moci nielen vo forme ustanovenia rozhodcu do kolektívneho sporu, ale aj samotnými dôvodmi, pre ktoré je možné preskúmať rozhodnutie rozhodcu. § 13 ods. 2 ZoKV predpokladá, že pokiaľ sa zmluvné strany nedohodnú na osobe rozhodcu podľa § 13 ods. 1 ZoKV, určí pri tomto type kolektívneho sporu rozhodcu práve MPSVaR. Nedohoda sporových strán na osobe rozhodcu nepredstavuje obmedzenie uplatnenia práva na výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov, ako v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy za zohľadnenia skutočnosti, že kolektívna zmluva musí upravovať pracovné podmienky výhodnejšie. MPSVaR v zmysle ZoKV priamo ustanoví rozhodcu do kolektívneho sporu pre jeho rozhodnutie v záujme zachovania sociálnych práv zamestnancov obsiahnutých v texte kolektívnej zmluvy. Rovnako je rozhodca v uvedenom prípade, kde autoritatívne rozhoduje, povinný prihliadať na všeobecne záväzné právne predpisy³²⁰ a taktiež na platne uzatvorenú kolektívnu zmluvu (aj kolektívne zmluvy vyššieho stupňa), ktorej normatívna časť sa stáva svojím charakterom záväzným právnym predpisom. Rozhodca v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov z kolektívnej zmluvy, ktoré nie sú v rovnom postavení a obsah tohto rozhodnutia nezávisí od ich vôle. V predmetnom prípade rozhodca spĺňa všetky atribúty postavenia orgánu verejnej moci³²¹ a preto je aj preskúmanie jeho rozhodnutia ZoKV predpokladané a právnym poriadkom dovolené. Charakter rozhodcu ako orgánu verejnej moci v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy vyplýva i zo samotného vymedzenia orgánu verejnej moci tak, ako sa v rámci historickoprávnej tradície vyvinul aj v právnom prostredí SR a ČR a je aj potvrdený judikatúrou Ústavného súdu. Verejnú moc predstavuje taká moc, ktorá autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov, či už priamo alebo sprostredkované. Subjekt, o ktorého právach a povinnostiach rozhoduje verejný orgán, nie je v rovnoprávnom postavení s týmto orgánom a obsah rozhodnutia tohto orgánu nezávisí od vôle dotknutého subjektu. Inštitút verejnej moci sa vníma ako inštitút obsahujúci ako „moc štátnu“ a „moc zostatkovú“. Štát-

320 Možno dovodiť z ustanovenia § 14 ZoKV, keď krajský súd zruší rozhodnutie rozhodcu, ktoré je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami. A contrario tak rozhodca musí v spore rozhodovať tak, aby jeho rozhodnutie nebolo možné zrušiť pre rozpor s uvedenými právmi.

321 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove sp. zn. 5S/12/2013 – 119 z 19. 2. 2014.

nou mocou disponuje sám štát prostredníctvom svojho zvláštneho štátneho aparátu. Tzv. zostatková verejná moc je v príslušnom rozsahu zverená subjektom neštátneho charakteru k správe verejných záležitostí a je od štátnej moci v istom zmysle odvodená a nemôže byť s ňou v rozpore. S verejnou mocou pritom súvisí neoddeliteľne nerovnosť v postavení subjektov vo vzťahoch touto mocou ovládaných.³²² Postavenie orgánu verejnej moci sui generis má v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy aj rozhodca v zmysle ZoKV, keďže autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov (strán kolektívnej zmluvy), ktoré s ním nie sú v rovnakom postavení a obsah tohto rozhodnutia nezávisí od vôle strán. V spore o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy má preto rozhodovanie zjavne verejnoprávny charakter.

Takýto právny názor Ústavného súdu ČR je v súlade aj s právnymi východiskami našej právnej teórie a pozitívnej právnej úpravy. V zmysle teórie správneho práva sa za správny orgán aj s ohľadom na § 1 ods. 2 správneho poriadku považuje „štátny orgán, orgán územnej samosprávy, orgán záujmovej samosprávy, fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorej zákon zveril rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch alebo povinnostiach fyzických osôb a právnických osôb v oblasti verejnej správy“. Z uvedeného zákonného vymedzenia vyplýva, že správny orgán je subjekt, ktorý sa spája s činnosťou charakteristickou pre spravovanie štátu, s konkrétnou individuálnou rozhodovacou činnosťou. Pojem správny orgán teda vyznačuje pozíciu, do ktorej sa dostanú zákonom určené subjekty, ak vykonávajú prenesený výkon štátnej správy, predovšetkým ako individuálnu rozhodovaciu činnosť podľa správneho poriadku. Spoločným znakom je to, že vždy konajú menom štátu, za ich rozhodnutím stojí donucovacia moc štátu a môžu konať iba to, čo im zákon dovoľuje, alebo prikazuje. Rozhodca kolektívneho vyjednávania i charakteristika rozhodovania v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy a jeho následná vynútiteľnosť teda zodpovedá zákonným predpokladom na označenie orgánu za orgán verejnej moci aj s ohľadom na skutočnosť, že v zmysle § 15 ods. 5 ZoKV sa právoplatné rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy považuje za súdne vykonateľné s ohľadom na právny režim Exekučného poriadku.

So zreteľom na uvedené by sme potom mohli teoreticky uvažovať o akomsi primeranom spôsobe použitia správneho poriadku pri procese rozhodovania rozhodcu, t. j. napr. využitie správnej úvahy pri hodnotení dôkazov. Nemožno však generálne subsidiárne využiť správny poriadok procesný právny predpis pre účely inštitútu rozhodcu v kolektívnom vyjednávaní.

Pre doplnenie predchádzajúceho výkladu. Právna argumentácia smerujúca k podpore domnienky považujúcej rozhodcu za orgán verejnej moci sa pritom opiera aj o odkaz uvedený v § 14 ods. 2 ZoKV, ktorý uvádza procesný postup Krajského súdu pri posudzovaní návrhu na zrušenie rozhodnutia rozhodcu v podobe spomínaných

322 Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 41/98, publikovaný v Sbírcce nálezů a usnesení, sv. 12, č. 147, vydání 1., Praha, C.H.Beck 1999.

ustanovení Občianskeho súdneho poriadku o preskúmaní neprávoplatných rozhodnutí správnych orgánov súdom. Keďže ZoKV priamo predpokladá uplatnenie procesného postupu podľa OSP vo vzťahu k správnym orgánom, a contrario sa z rozhodcu stal v právnej praxi správny orgán (orgán verejnej moci).³²³ Vychádza sa najmä z ustanovenia § 1 ods. 1 správneho poriadku³²⁴ a následne sú na neho odpovedajúcim spôsobom ako v prípade klasického správneho orgánu a jeho zamestnancov aplikovateľné všetky ostatné ustanovenia súvisiace napr. so zaujatosťou rozhodcu voči jednej zo sporových strán, obsahovými náležitosťami správneho rozhodnutia, spoľahlivo zisteným skutkovým stavom, hodnotením dôkazov a podobne.

Konanie rozhodcu o neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy je zriedkavým javom aj s prihliadnutím na skutočnosť, že inštitút rozhodcu je aj vzhľadom na vyššie uvedené, málo využívaným inštitútom.³²⁵

4.4 Právo na štrajk

4.4.1 Právo na štrajk – teoretické východiská

Úsilie pri hľadaní všeobecne akceptovateľnej a záväznej definície práva na štrajk z pohľadu jeho imanentného obsahu, ktorý identifikujeme v oblasti nátlakového prostredia na presadenie určitých cieľov v rámci jeho kolektívneho praktického výkonu, vyvolávajú neustále nové otázky a právne nejasnosti. V slovenskej pracovnoprávnej doktríne, ktorá sa problematikou práva na štrajk bližšie zaoberala, nenachádzame dostatok potrebných odpovedí³²⁶ na vzniknuté otázky súvisiace predovšetkým s prístupnou realizáciou práva na štrajk mimo zákona o kolektívnom vyjednávaní, realizáciu aj iného typu štrajku ako klasického pracovnoprávneho v nadväznosti na riešenie kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, jednoznačného priradenia pojmu „štrajk“ len k problematike individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov vznikajúcich medzi subjektmi vystupujúcimi ako zamestnanci, zamestnávateľia a zástupcovia zamestnancov, samotného charakteru práva na štrajk ako práva s individuálnym cha-

323 V právnej praxi sa v poslednom období objavili viaceré prípady návrhov na zrušenie rozhodnutia rozhodcu a dokonca aj požiadaviek na úhradu ujmy vzniknutej sporovým stranám zo strany rozhodcu, ktorú mal spôsobiť svojím rozhodnutím. Pozri napr. uznesenie sp. zn. 5S 12/2013 z 8. 4. 2013.

324 „Tento zákon sa vzťahuje na konanie, v ktorom v oblasti verejnej správy správne orgány rozhodujú o právach, pravom chránených záujmoch alebo povinnostiach fyzických osôb a právnických osôb, ak osobitný zákon neustanovuje inak.“ (§ 1 ods. 1 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní).

325 V roku 2012 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny zaznamenalo 16 konaní pred sprostredkovateľom a rozhodcom, z toho len 2 konania pred rozhodcom. V roku 2013 bolo celkovo 13 sporov, z toho 9 sporov bolo riešených pred sprostredkovateľom a 4 spory riešil rozhodca.

326 Všeobecne možno konštatovať nedostatok odborných materiálov k problematike kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, osobitne práva na štrajk. Z najvýznamnejších existujúcich môžeme spomenúť – 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 alebo BARANCOVÁ, H. Právna úprava štrajku vo svete. In: Justičná revue č. 11/1991, s. 32 - 40.

rakterom a s tým súvisiaci prípustný individuálny alebo kolektívny výkon takéhoto práva³²⁷.

Prednostne musíme uviesť jedno konštatovanie, ktoré sa bohužiaľ bude nepriamo potvrdzovať počas celého odborného i praktického výkladu k problematike práva na štrajk. Slovenská pracovnoprávna úprava trpí základnými detskými chorobami, ktoré sa prejavujú v jej celkovej nekonzistentnosti, roztrieštenosti nielen terminologického aparátu, ale aj samotných teoretických koncepcií, na ktorých sú mnohé pracovnoprávne inštitúty koncipované. Tie si budú často navzájom odporovať, protirečiť si či vytvárať nejasné právne situácie. Dostatočný teoretický pracovnoprávny základ, ktorý by sa mal neskôr odraziť vo formulácii jednotlivých ustanovení právnych predpisov v súlade s predpokladaným dosiahnutím cieľa, v podmienkach vedy slovenského pracovného práva, v podstate neexistuje. Nedostatok kvalitnej objektívnej odbornej diskusie na úrovni odborníkov nielen z akademickej oblasti, ale najmä z oblasti adresátov pracovnoprávnych noriem vytvára a do budúcnosti i naďalej bude vytvárať nové rozpory ohľadom výkladu jednotlivých pracovnoprávnych inštitútov. Ilustrovať predmetné myšlienky s odkazom na interpretáciu práva na štrajk možno pri snahe o ukotvenie jeho diferenciácie v právnom rámci SR na základe medzinárodnoprávnych dokumentov. V rámci právnej histórie vznikali rôzne dokumenty rozdielnych organizácií s odlišnými záujmami, ktoré v širšej či užšej miere, explicitne či latentne upravovali právo na štrajk, súčasne ale predpokladali ich aplikáciu v súlade s vnútroštátnou legislatívou konkrétnej krajiny. Kým dokumenty Medzinárodnej organizácie práce aj z pohľadu svojho vzniku sú priaznivejšie pre zástupcov zamestnancov v podobe odborových organizácií, dokumenty vznikajúce v rámci Európskej únie v súlade so základnými princípmi, na ktorých je EÚ vybudovaná, preferujú širšie vymedzenie a prístup k regulácii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, do ktorého spadajú odborové organizácie, resp. iné formy zástupcov zamestnancov v súlade s vnútroštátnymi zvyklosťami, národným právnym poriadkom a pod. Z pohľadu národného štátu (SR nevynímajúc) vznikajú preto rôzne právne otázky súvisiace s formuláciou pracovnoprávnych inštitútov v súlade s rôznymi medzinárodnoprávnymi záväzkami, ktoré si niekedy vzájomne odporujú alebo každý z nich uprednostňuje iný prístup (napr. autormi prezentovaná jednoznačná diferenciácia medzi tzv. ústavnoprávnym a pracovnoprávnym štrajkom). V rámci rôznych publikačných výstupov sa síce vyskytujú desiatky citácií na rôzne medzinárodné dokumenty³²⁸, pri ich bližšom skúmaní možno

327 Prevládajúca rakúska odborná literatúra za jeden zo základných znakov identifikácie a posudzovania práva na štrajk považuje tzv. kolektívny výkon práva na štrajk. Bližšie – MAIR, A. *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnis von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung*. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 4.

328 Napr. Dohovor MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborov združovať sa, Dohovor MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať, Dohovor MOP č. 135 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činnosti, ktoré sa im poskytujú, Dohovor MOP č. 144 o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňo-

zistiť, že chýba ten najdôležitejší a pre právnu teóriu i prax najzásadnejší krok, právne konzistentný a obhájitelný záver autora s odkazom na vnútroštátnu legislatívu. Medzinárodná právna úprava totiž predpokladá, že na národnej úrovni je problematika konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu dostatočne upravená v tom zmysle, že európske alebo medzinárodné právo často slúžia ako jej formálny právny základ bez špecifikácie jednotlivých podmienok uplatnenia alebo predstavujú určitý test súladnosti so základnými európskymi štandardami. V podmienkach právneho poriadku Slovenskej republiky absentuje práve takýto dostatočný národnoprávny základ a medzinárodné dokumenty sú používané s účelovým výkladom jednej či druhej strany na podporenie vlastných interpretačných preferencií.

Predmetný výklad preukázateľne uvádza, že akékoľvek otázky vznikajúce v súvislosti s právom na štrajk sú pochopiteľné, keďže v Slovenskej republike neexistuje s určitou mierou zovšeobecnenia žiadny unifikovaný a všeobecne právne akceptovaný výklad (bez zohľadnenia jediného rozhodnutia k právu na štrajk³²⁹, ktoré je v praxi často odlišne interpretované). Uvedenie množstva medzinárodných dokumentov MOP či EÚ síce môže potvrdiť jasnú existenciu medzinárodného právneho základu pre právo na štrajk patriace odborovým organizáciám v súlade s právom zamestnancov a ich organizácií organizovať sa, vyvíjať svoju **činnosť**, formulovať svoj program v snahe o aplikáciu práva na kolektívne vyjednávanie, uzatváranie kolektívnych zmlúv a následne v prípade konfliktu záujmov **uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku**. Vo výsledku takýto prístup nerešpektuje a nediferencuje explicitnú diferenciaciu práva na štrajk v slovenskom právnom poriadku. Právny poriadok SR v súlade s možnosťou, ktorú mu poskytujú predmetné medzinárodnoprávne dokumenty, upravuje právo na štrajk širšie (v Ústave SR a ZoKV) a odkazy na ustanovenia medzinárodných dokumentov zodpovedajú nanajvyš pracovnoprávnemu štrajku podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní. V tomto okamihu sa končí spravidla i výklad teórie pracovného práva, pričom sa vôbec hlbšie nezaobera existenciou podmienok a limitov práva na štrajk podľa Ústavy SR, či vôbec faktu, že Ústava SR tak, ako formuluje obsah práva na štrajk, nepredpokladá existenciu formálnych podmienok realizácie práva na štrajk v podobe osôb zamestnancov. Prax bezpochyby tieto medzery vyplní, keďže dnes nie je neobvyklé, že prichádza k realizácii práva na štrajk podľa Ústavy SR a následne v prípade nevyhnutnosti aj podľa ZoKV v súvislosti so vznikom kolektívneho sporu v rámci procesu kolektívneho vyjednávania. Identifikovať dostatočne odôvodnený právny názor, postreh či radu, ako si uplatniť svoje práva najmä na základe Ústavou SR priznaného práva na štrajk, je v slovenskej teórii pracovného práva problematické. To je obrovský dlh slovenskej teórie pracovného práva, ktorého

vania medzinárodných pracovných noriem, Dohovor MOP č. 151 o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe, Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednávanía, Európska sociálna charta, Európska sociálna charta (revizovaná), Zmluva o fungovaní EÚ, Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a pod.

329 Rozsudok Najvyššieho súdu SR sp. zn. I Co 10/98.

vyrovnanie predstavuje zásadnú výzvu pre ďalšie generácie akademických predstaviteľov i odborníkov z praxe.³³⁰

Právo na štrajk – definičné metamorfózy

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 subjektov³³¹, 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 dôvodov) 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 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.

330 Podobne veľmi zjednodušene môžeme otázku ústavnoprávneho alebo pracovnoprávneho štrajku zhrnúť do vzájomného v SR nevyriešeného vzťahu slobody združovať sa a práva odborov združovať sa a ich konzekvencie v nadväznosti na možnosť organizácie kolektívnych nátlakových akcií v rámci národnej i medzinárodnej pracovnoprávnej úpravy.

331 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).

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 odvíja od pôvodného anglického termínu „to strike“³³², 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 piesčité alebo kamenistý breh.³³³

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 subjektov³³⁴. § 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 pracovnoprávneho štrajku 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.³³⁵ Pojem pracovnoprávneho štrajku je preto primárne spätý so snahou o zlepšovanie pracovných podmienok ako fundamentálneho cieľa jeho realizácie. V právnom poriadku SR toto právo prináleží len zamestnancom.

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 otázna je i potreba prerušenia výkonu práce, keďže pracovný pomer nemusí vôbec existovať. Zastávame však názor, že

332 Analogicky aj v ostatných jazykových mutáciách – nemčina (Streik), čeština (stávka) a pod.

333 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia a zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004.

334 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.“

335 MULLER, G. Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes. DRdA 1953, H 7, 1.

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.³³⁶ 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.³³⁷ 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*“.³³⁸ Nesplnenie si povinnosti zákonodarcu prijať právny predpis nemôže viesť k obmedzeniu práva na štrajku podľa Ústavy SR, keďže by sa neprípustne zasiahlo do jeho základných ľudských práv a slobôd.

Ideovo i obsahovo zodpovedá cieľ i samotná zaužívaná realizácia práva na štrajk podľa Ústavy SR čiastočne pod tzv. právo na odpor a vyjadrenie občianskej neposlušnosti, pod ktoré radíme spomínané právo na uskutočnenie kolektívnej akcie na ochranu napr. vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov. Právo na odpor upravuje Ústava SR v čl. 32. V úvahách o podradení aktívnej ochrany napr. vlastných hospodárskych a sociálnych práv priznaných v Ústave SR pod občiansku neposlušnosť a právo na odpor vychádzame práve z historicko-teoretických základov oboch „*klasických ob-*

336 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).

337 Predkladaný vedecký text zámerne smeruje úvahu k samotnému obsahovému vymedzeniu práva na ochranu hospodárskych alebo sociálnych práv.

338 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.

ranných demokratických mechanizmov“. Tie primárne vychádzajú z prirodzeného práva na ochranu vlastných ľudských práv a slobôd v súlade s definíciou tzv. slobodného občana, ktoré sú ohrozené či dokonca porušené akoukoľvek systémovou nespravodlivosťou, tyraniou štátneho zriadenia a jeho neschopnosťou zabezpečenia ochrany pre svojich občanov. Občiansku neposlušnosť a právo na odpor v predmetnom prípade vnímame ako formu porušovania pozitívneho práva, ktorá má za cieľ demonštrovať a upozorniť na nespravodlivosť a neadekvátnosť konkrétneho právneho predpisu či konania predstaviteľov štátnej moci aj v spomínanej podobe nezabezpečenia ochrany hospodárskych a sociálnych práv občanov príslušného štátneho zväzku.³³⁹ Musíme pritom upozorniť, že jeho obsahová náplň je širšia ako je právne ukotvenie práva na odpor v čl. 32 Ústavy SR, ktorý uvádza, že „občania majú právo postaviť sa na odpor proti každému, kto by odstraňoval demokratický poriadok základných ľudských práv a slobôd uvedených v tejto ústave, ak činnosť ústavných orgánov a účinné použitie zákonných prostriedkov sú znemožnené.“ Ústavné vymedzenie totiž predpokladá formálne naplnenie niekoľkých podmienok, medzi ktorými dominuje najmä požiadavka na existenciu takej situácie, kedy nie je možné účinne použiť (zabezpečiť) zákonné prostriedky a činnosť ústavných orgánov. Na druhej strane vyjadrenie občianskej neposlušnosti v Ústave SR obsiahnuté vôbec nie je. Vylúčenie uplatnenia spomínaných inštitútov na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb – zamestnancov by bolo nielen v rozpore so samotnou koncepciou právnej konštrukcie ľudských práv, ale aj porušením demokratických princípov štátneho zriadenia, keď by bola občanom odopretá možnosť aktívnej obrany. Obsahové vymedzenie práva na štrajk predpokladaného Ústavou SR preto primerane kopíruje teoretický koncept tzv. kolektívnej akcie, ktorá je charakterizovaná ako „úsilie minimálne dvoch osôb o dosiahnutie určitého spoločenského cieľa“³⁴⁰, pričom právo na štrajk tvorí skôr len jej osobitnú kategóriu sui generis so špecializovaným cieľom (predmetom) uskutočnenia. Prvok sui generis predstavuje najmä charakterizovanie dôvodov a príčin uskutočnenia štrajku s odkazom na § 10 ZoKV, ako i jeho samotné vymedzenie so zreteľom na požiadavku prerušenia práce fyzickými osobami v právnom postavení zamestnancov.

Pre úplnosť predkladaného výkladu je potrebné v súvislosti s úvahami o obmedzení ústavnoprávneho štrajku alebo jeho regulácie prostredníctvom osobitného právneho predpisu uviesť, že akékoľvek snahy „narazia“ na tzv. *systém prirodzenej slobody vzopriet sa/presadzovať svoje požiadavky prostredníctvom nátlakových prostriedkov* vyplývajúci z načrtnutého konceptu základných ľudských práv a slobôd.³⁴¹ Za predpokladu, že rešpektujeme právo na štrajk ako základné ľudské právo, jeho obmedzenie môže byť uskutočnené len v kontexte princípu primeranosti a zohľadnenia proporcionality a pri exis-

339 DRÓTOVAN, M. Občianska neposlušnosť a právo na odpor. In: Právě spektrum. Dostupné na internete: <http://www.prave-spektrum.sk/article.php?745>.

340 PALČÁKOVÁ ZIMMERMANN, J. Modely kolektívnych akcií. In: Sociálne a politické analýzy, č. 4/2010. s. 67.

341 V nem. s System der natürlichen Kampffreiheit

tencii objektívneho dôvodu obmedzenia, ktorý je potrebné pravidelne prehodnocovať. Pokiaľ prijmeme doktrínu všeobecného prirodzeného práva fyzických osôb na vyjadrenie svojho vnútorného postoja prostredníctvom nátlakových prostriedkov, môžeme dospieť k názoru, že **akákoľvek právna regulácia zákonite smeruje k obmedzeniu existujúceho rozsahu priznaného práva a ako taká je v rozpore s prirodzenou neobmedzenou povahou základných ľudských práv a slobôd.**³⁴²

V súvislosti s naznačeným problematickým výkladom práva na štrajk musíme upozorniť na jednu podstatnú praktickú skutočnosť obsiahnutú v § 141 ods. 8 ZP, ktorá do istej miery vnáša do celkovej koncepcie práva na štrajk nový prvok. Zákonník práce v uvedenom ustanovení považuje neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu účasti na štrajku pri uplatnení vlastných hospodárskych a sociálnych práv za prekážku v práci na strane zamestnanca (bez zohľadnenia diferenciacie právneho základu práva na štrajk v SR), za ktorú síce zamestnancovi nepatrí mzda ani náhrada mzdy, jeho neprítomnosť v práci sa ale považuje za ospravedlненú bez možnosti uplatnenia prípadných sankcií v podobe skončenia pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Zákonník práce (bez preukázaného právneho statusu práva na štrajk) zužuje výkon práva na štrajk len na otázku ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov. V kontexte súčasného právneho stavu sa domnievame, že Zákonník práce v ustanovení § 141 ods. 8 predpokladá posudzovanie prítomnosti fyzickej osoby (zamestnanca) na štrajku bez ohľadu na právny základ jeho uplatnenia (Ústava SR alebo ZoKV) za prekážku v práci na strane zamestnanca za splnenia podmienky spočívajúcej v objektívnom dôvode uplatnenia práva na štrajk z dôvodu ochrany hospodárskych a sociálnych záujmov fyzických osôb (zamestnancov).

Podporný právny argument pre prezentovanú diferenciaciu ústavnoprávneho i pracovnoprávneho štrajku tvorí najmä rozhodnutie Najvyššieho súdu SR.³⁴³ 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*“.³⁴⁴ Najvyšší súd ďalej dôvodí, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody. Vzťahuje

342 HEINZLE, G. Lehrerstreik aus arbeitsrechtlicher Sicht, Bregenz 2009. Dostupné na internete: <http://www.bildungsgewerkschaft.at/downloads/streik-arbeitsrecht.pdf>.

343 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.

344 Rozsudok bol vynesенý v spore o nezákonnosť štrajku zamestnancov Bábkového divadla Nitra, ktorí štrajkovali za prinávratenie právnej subjektivity divadlu 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.

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.³⁴⁵ 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 kváziústavným 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 konkrétneho spôsobu uskutočnenia.**³⁴⁶ Najvyšší súd ďalej upozorňuje, že dôsledkom neexistencie osobitného právneho rámca je najvyššou 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

³⁴⁵ Rozsudok NS SR sp. zn. 1 Co 10/98.

³⁴⁶ LALÍK, M. Problematika štrajku v právnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 6.

možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Jeho uplatnenie je možné aj v prípade riešenia otázok hospodárskej a sociálnej politiky.³⁴⁷

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 – zákona o kolektívnom vyjednávaní ako právneho predpisu konkretizujúceho podmienky a obsah uplatnenia jedného z niekoľkých druhov štrajku. V praxi ani 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 neprímerane 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.³⁴⁸ Právo na koalíčnú slobodu obsahovo presahuje rámec pracovnoprávných vzťahov³⁴⁹ a súčasne je špecifickým prejavom všeobecného práva združovať sa upravenom v článku 29 Ústavy SR.³⁵⁰

Právo na koalíčnú slobodu je garantované každému, jeho subjektom môže byť občan Slovenskej republiky, cudzinec, ako aj fyzická osoba, ktorá je bez štátnej príslušnosti. Právo na koalíčnú slobodu nie je viazané na žiadnu podmienku, je limitované výlučne účelom, ktorým je ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov subjektov koalíčnej 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, dô-

347 GERINON, B. – ODERO, A. – GUIDO, H. Principles concerning the Right to Strike. ILO, 1998.

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

349 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.

350 KLÍMA, K.a kol. Komentář k Ústavě a Listině. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005, s. 807.

chodcov a pod.³⁵¹ Z práva koalíciej slobody možno vyvodit' právo na slobodné kolektívne vyjednávanie sociálnych partnerov a právo na použitie prostriedkov pracovného boja – na strane zamestnancov práva na štrajk.³⁵²

Pre ilustráciu väčšina členských štátov Európskej únie právo na štrajk garantuje priamo vo svojich ústavách ako základné ústavné právo každého občana (napr. Francúzsko, Taliansko, Portugalsko). Naopak v krajinách, akou je Veľká Británia či Írsko, je právo na štrajk upravené „obyčajovým“ zákonom. V severských krajinách (Švédsko, Nórsko, Fínsko) je právo na štrajk samoregulované samotnými sociálnymi partnermi, čo vytvára pomerne široký priestor na jeho právnu úpravu prostredníctvom kolektívnych zmlúv. V krajinách Beneluxu sa právo na štrajk vyvinulo z judikatúry súdov a nebolo predtým zákonne upravené. Vo väčšine krajín Európskej únie je právo na štrajk považované výsostne za kolektívne právo, ktoré môže byť realizované len prostredníctvom odborov.³⁵³ Naopak v krajinách ako Taliansko, Francúzsko, či Belgicko je toto právo vnímané ako právo individuálne, ktoré prináleží každému jednotlivcovi. Belgický kasačný súd vo svojom rozhodnutí potvrdil rozhodnutie Bruselského priemyselného tribunálu, v ktorom sa uvádza, že zamestnanci majú právo na štrajk, z čoho sa v Belgicku vyvodzuje, že toto právo je individuálnym právom zamestnancov, a tiež, že právo na organizáciu či vyhlásenie štrajku nie je vyhradené odborovým organizáciám.³⁵⁴

Charakter práva a forma výkonu práva na štrajk

K načrtnutej diferenciacii medzi právom na štrajk realizovanom na základe ZoKV a Ústavou SR nás vedie i ďalší ťažiskový problém spočívajúci v samotnom charaktere práva na štrajk a požiadavke na formu jeho výkonu. Primárne máme za to, že je potrebné rozlišovať medzi charakterom práva na štrajk z pohľadu jeho individuálneho charakteru ako základného sociálneho (ľudského) práva a požiadavkou na jeho individuálny alebo kolektívny spôsob výkonu v praxi.

Z teoretického i praktického pohľadu v kontexte aj iných európskych pracovnoprávných úprav vyznieva problematcky zaužívané konštatovanie, že právo na štrajk je individuálnym právom zamestnanca, ktoré môže využiť sám, pri zohľadnení exist-

351 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 sdružovacího práva v pracovním právu ČR. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003, s. 3.

352 OLŠOVSKÁ, A. – HODÁLOVÁ, I. Pracovnoprávne aspekty práva na štrajk v Slovenskej republike. In: Days of public law. Brno: Masarykova univerzita, 2007, s. 140 – 150.

353 WARNECK, W. Pravidla stávky ve 27 zemích EU, na Islandu, v Chorvatsku a Norsku. Srovnávací přehled. Zpráva 103. Brusel: ETUI – REHS, 2008, 76 s.

354 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, s. 140 – 151.

tujúcej diferenciacie štrajkov v slovenskej právnej úprave.³⁵⁵ Musíme si uvedomiť, že existujúca koncepcia trojgenerácie ľudských práv vychádzala z filozofie liberálneho individualizmu, ekonomickej a sociálnej doktríny *laissez-faire*, ktorá charakterizovala ľudské práva „ako práva patriace jednotlivcom ako následok toho, že je človekom“. Prípadne, že ľudské práva sú „charakterizované ako skupina práv, ktoré sú najviac spojené s osobnou integritou jedinca, človeka s jeho podstatou, živou osobou a osobnosťou.“ Napriek tomu, že uvedené definície ľudských práv sú bez problémov aplikovateľné na väčšinu ľudských práv 1. alebo 2. generácie, práve pri práve na štrajk individualizované poňatie práva na štrajk v súčasnom národnom európskom legislatívnom rámci úplne neobstojí. Zásadne preto musíme rozlišovať charakter práva na štrajk vychádzajúc z koncepcie ľudských práv, od jeho charakteru ale odlišiť podmienku formálneho výkonu práva na štrajk predpokladajúc kolektívny prvok výkonu. Priznanie práva na štrajk konkrétnemu zamestnancovi alebo fyzickej osobe – občanovi - by totižto bolo v rozpore so samotnou podstatou práva na štrajk, ktoré v sebe integrálné obsahuje tzv. *kolektívny prvok*.

Pokiaľ prijmeme naznačenú doktrínu a budeme sa zaoberať len tzv. pracovnoprávnym štrajkom, právo na štrajk je primárne späté s existenciou zástupcu zamestnancov v podobe odborovej organizácie alebo nejakej inej forme zastúpenia (ad hoc) typickej pre niektoré iné európske krajiny. Analogicky ho považujeme i za subkategóriu kolektívnej akcie. Právo na štrajk je totiž primárne závislé od existencie kolektívneho správania³⁵⁶ za určitým spoločným cieľom, vyžaduje sa existencia kolektívu a rovnako proces a jeho formalizovaný výsledok v podobe kolektívneho vyjednávania a kolektívnej zmluvy. Právo na štrajk a jeho praktické využitie nie je prístupné zamestnancovi ako prostriedok riešenia napr. individuálneho pracovnoprávného sporu, ale kolektívu zamestnancov prostredníctvom odborovej organizácie pre riešenie kolektívnych sporov. Napriek tomu, že vnímame historickú paralelu práva na štrajk, ktoré je tradične odvodzované od slobody združovania, musíme upozorniť na určitý posun v jeho chápaní v rámci moderných pracovnoprávných úprav. Odchylnosť od klasického individuálneho základného ľudského práva, akým je napríklad právo na prácu, možno odvodiť pri práve na štrajk z existujúcich koncepcií tzv. pracovnoprávných štrajkov. Pracovnoprávne štrajky podobne ako v slovenskom ZoKV sú tradične podmienené existenciou kolektívneho vyjednávania a právo na štrajk ako krajný prostriedok presadenia vlastných záujmov voči zamestnávateľovi je primárne zverené do rúk zástupcom zamestnancov (tradične odborových organizácií). Hoci konštatujeme v teórii, že právo na štrajk patrí každému zamestnancovi, sám zamestnanec toto právo nemôže aktívne

355 BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2006, s. 743.

356 Kolektívne správanie v uvedenej súvislosti predstavuje „formu skupinového správania, ktoré sa objavuje a vyvíja v bližšie nevyhradených a emocionálnych situáciách, vyznačuje sa interakciou, v ktorej sú vzbudené, šírené a organizované impulzy a nálady a sú zmobilizované v špecifické konanie“. Bližšie - GLANCE, S.N. & HUBERMAN, B.A. (1993): The Outbreak of Cooperation. Journal of Mathematical Sociology, Vol. 17, No. 4, pp. 281-302. Dostupné na internete: http://www.casos.cs.cmu.edu/education/phd/classpapers/Glance_Outbreak_1993.pdf.

využiť, pretože iniciátorom jeho uplatnenia je len samotná odborová organizácia, ktorá do jeho uskutočnenia síce integrálne zamestnancov zapája, oni sami nemôžu rozhodnúť o jeho uskutočnení, začiatku alebo konci. Štrajk v konečnom dôsledku predstavuje istú abstraktnú entitu, ktorej priebeh je koncipovaný nezávisle od vôle jednotlivých zamestnancov. Tí síce hlasovaním vyjadria súhlas s jeho konaním v zmysle slovenského ZoKV, primárne sa ale vyžaduje existencia kolektívneho ducha nie v rámci realizácie, ale vôbec skutočnosti iniciovania využitia práva na štrajk. Sám zamestnanec, aj keď má záujem vstúpiť do štrajku na ochranu svojich práv, ho nemôže v praxi využiť, za predpokladu, že štrajk už nie je realizovaný na základe rozhodnutia „kolektívu“. Predmetná konštrukcia sa odvíja práve od práva na združovanie (vytváranie organizácií) ako kolektívneho prvku v rámci pracovnoprávných vzťahov, na ktorých zamestnanci prenášajú z rôznych subjektívnych alebo objektívnych dôvodov svoje oprávnenia za účelom lepšieho presadenia vlastných záujmov. Kolektív v uvedenej súvislosti predstavuje nátlakový prostriedok v podobe väčšieho počtu zamestnancov pre vytvorenie potrebného tlaku na zamestnávateľa. V takomto duchu je koncipovaný aj § 232 ods. 2 ZP Slovenskej republiky, ktorý predpokladá, že v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch zastupuje zamestnancov príslušný odborový orgán, pokiaľ sú odborovo organizovaní. V nadväznosti na túto skutočnosť bola aj preto v európskej legislatíve prijatá tendencia, ako už bolo naznačené pri ústavnoprávnom štrajku a dôvodoch jeho realizácie, odvádzať právo na štrajk od práva na kolektívne vyjednávanie v zmysle koalíčnej slobody.

4.4.2 Kritériá práva na štrajk

Nevyriešené otázky a právne nejasnosti vymedzenia práva na štrajk v slovenskej pracovnoprávnej úprave (i právnom poriadku Slovenskej republiky) majú zásadný vplyv na posudzovanie praktického výkonu práva na štrajk predovšetkým v súvislosti s jeho zákonnosťou/nezákonnosťou, v ktorej sa následne zohľadňuje vyššie spomínaný problém posudzovania prítomnosti zamestnanca na štrajku ako prekážky v práci v zmysle ustanovení Zákonníka práce. Hoci ZoKV v § 20 uvádza explicitný výpočet dôvodov, pri existencii ktorých sa štrajk bude považovať za nezákonný, takýto model posudzovania nezákonnosti sa neuplatní pri posudzovaní štrajku realizovanom na základe čl. 37 ods. 4 Ústavy SR. Odôvodnene sa preto možno domnievať, že súdne preskúmanie zákonnosti alebo nezákonnosti štrajku v zmysle Ústavy SR sa bude musieť odvíjať od základných definičných znakov práva na štrajk, jeho účelu a cieľa (i teórie primeranosti a princípu proporcionality v súlade s judikatúrou Súdneho dvoru Európskej únie), pričom takéto súdne rozhodnutie budeme môcť považovať v slovenskom právnom poriadku za prelomové. Významne sťažené rozhodovanie bude mať súd už v okamihu, keď sa pokúsi vôbec pojem práva na štrajk zdefinovať, zaradiť ho do systematiky právneho poriadku (prípadne pracovnoprávnej úpravy) a určiť prípustné dôvody jeho realizácie ako kľúčového prvku novej zákonnosti/nezákonnosti štrajku.

Vychádzajúc z vymedzenia práva na štrajk, ako ho vníma prevažná časť európskej

pracovnoprávnej literatúry, možno medzi základné definičné znaky štrajku zaradiť:

1. subjekty spoločenského alebo pracovného boja/sporu, z ktorých jeden využíva právo na štrajk;³⁵⁷
2. kolektívny charakter výkonu práva na štrajk;
3. právo na štrajk ako prostriedok nátlaku;
4. účel, prípadne cieľ štrajku;
5. porušenie sociálneho (spoločenského) zmieru.

Subjekty spoločenského alebo pracovného boja

Vo všeobecnosti sa podstatnou javí najmä identifikácia strán sporu (spoločenského alebo pracovného boja) vystupujúcich v právnych i faktických vzťahoch, v rámci ktorých prichádza k realizácii práva na štrajk. Niektoré právne východiská už boli naznačené v predchádzajúcej podkapitole pri diferenciacii pracovnoprávneho a ústavnoprávneho štrajku. Vyššie načrtnutá diferenciacia právneho základu práva na štrajk aj v zmysle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR vnáša opätovne do ich identifikácie viacero nejasností. V rámci pracovnoprávneho štrajku v zmysle ZoKV sa za príslušné strany sporu s ohľadom na § 10 ZoKV považuje primárne zamestnávateľ, zamestnanci vykonávajúci u zamestnávateľa závislú prácu v pracovnom pomere a zástupca zamestnancov vo forme odborovej organizácie, ktorá jediná je oprávnená iniciovať vyhlásenie štrajku. Zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanci určitých kategórií explicitne vymenovaní v § 17 ods. 6 sa na hlasovaní o štrajku v zmysle ZoKV nezúčastňujú a nezapočítavajú sa ani do počtu zamestnancov pre účely hlasovania o pracovnoprávnom štrajku. Takéto ustanovenie zákona najmä v prípadoch zamestnancov – dohodárov môžeme považovať po ostatnej novele Zákonníka práce s účinnosťou od 1. 1. 2013 za diskriminačné, keďže dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú spolu s pracovným pomerom radené medzi základné pracovnoprávne vzťahy a tzv. dohodári získali viaceré porovnateľné oprávnenia a povinnosti ako kmeňoví zamestnanci napr. v oblasti rozvrhovania pracovného času, týždenného

³⁵⁷ Opisné pomenovanie definičného znaku dokumentuje základný problém celého kolektívneho pracovného práva v SR i odbornej literatúry, kde v súčasnosti nie je vytvorený ani potrebný terminologický aparát pre pomenovanie základných východiskových teoretických vzťahov. Autori sa pritom zameriavajú predovšetkým na prístup rakúskej a nemeckej pracovnoprávnej vedy, ktorá uvádza pojem „Kampfrecht“ ako označenie vzájomného vzťahu medzi zamestnancami, zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi pri presadzovaní vlastných požiadaviek prostredníctvom nátlakových prostriedkov. Kampfrecht (Arbeitskampf) je pritom integrálnou súčasťou pracovného práva. Naznačené východisko úplne nekorešponduje s prístupom slovenského právneho poriadku, ktorý pri práve na štrajk pripúšťa realizáciu práva na štrajk aj z iných ako pracovnoprávnych dôvodov (ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov má širšie vymedzenie ako zlepšovanie pracovných podmienok alebo podmienok zamestnávania). Samotné právo upravujúce nátlakové prostriedky teda vníma širšie ako zahraničná právna doktrína. V uvedenej súvislosti pri zachovaní ucelenosti odborného výkladu pod nátlakovým prostriedkom autori chápu právo na štrajk.

a denného nepretržitého odpočinku či v oblasti systému sociálneho zabezpečenia. Ich vylúčenie z oprávnenia uplatnenia práva na štrajk môžeme odôvodnene považovať za porušenie Ústavou priznaného práva na štrajk v čl. 37 ods. 4, ale i v rozpore s viacerými neskôr uvádzanými medzinárodnými a európskymi dokumentmi zaručujúcimi právo na štrajk ako základné ľudské právo.³⁵⁸

V prípade zástupcov zamestnancov sú v podstate všetky formy z oprávnenia na štrajk vylúčené s výnimkou odborovej organizácie, ktorá má jediná oprávnenie kolektívne vyjednávať. Rovnako musíme zohľadniť neexistujúcu právnu subjektivitu zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôvernika, ktorá ich vylučuje z akejkoľvek možnosti vstupu do právnych alebo faktických vzťahov so zamestnávateľom, najmä keď ZoKV predpokladá uskutočnenie hlasovania o realizácii štrajku, spísanie zápisnice, oznamovacie povinnosti voči zamestnávateľovi ako právne relevantné úkony.³⁵⁹ Účastníkmi pracovnoprávneho štrajku po jeho vyhlásení budú odborovo organizovaní i odborovo neorganizovaní zamestnanci v pracovnom pomere u zamestnávateľa prejavujúci vôľu po uplatnení práva na štrajk k dosiahnutiu stanovených cieľov za predpokladu existencie odborovej organizácie ako ich prostredníka k jeho vyhláseniu. Pochopiteľne, že v uvedenej súvislosti máme na mysli ako štrajk realizovaný v rámci podnikovej (podniková kolektívna zmluva), tak i odvetvovej (kolektívna zmluva vyššieho stupňa) úrovne.

Identifikácia oprávnených subjektov v prípade štrajku podľa Ústavy SR nie je jednoduchá najmä z pohľadu naznačeného nejasného právneho problému, komu vlastne Ústava SR právo na štrajk priznáva. V zmysle načrtnutého výkladu však opätovne pokladáme za nevyhnutné zdôrazniť, že pôjde rovnako o fyzické osoby v právnom postavení zamestnancov s cieľom ochrany vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov.

Kolektívny charakter výkonu práva na štrajk

Bez ohľadu na individuálny alebo kolektívny charakter práva na štrajk a jeho právny základ považujeme za základný definičný znak práva na štrajk jeho kolektívny charakter, t. j. právo na štrajk môže byť realizované len v rámci kolektívu fyzických osôb za predpokladu ich spoločnej vôle k jeho praktickému výkonu. Per definitionem musíme odmietnuť individuálny výkon práva na štrajk. O štrajk nepôjde, ak výlučne sám zamestnanec prejaví vôľu ochrániť svoje záujmy prostredníctvom práva na štrajk. Súčasne sa dostávame do pomykova pri snahe o kvantifikáciu tzv. kolektívneho výkonu práva na štrajk. To znamená, koľko osôb musí byť prítomných a prejavíť svoju vôľu, aby sme danú situáciu mohli označiť za štrajk. V prípade pracovnoprávneho štrajku podľa ZoKV s odkazom na § 17 ods. 2 odvodzujeme, že zákon vyžaduje explicitnú väčšinu 50% a 1 hlas zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sa musia zúčastniť hlasovania o štrajku a súčasne 50% a 1 hlas zamestnancov zamestnávateľa zúčastne-

358 Bližšie – Kapitola č. VIII.

359 TOMAN, J. Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik. In: PMPP – Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013, s. 379 – 403. Pozri aj - OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: Debaty mladých právnikov. Olomouc: Univerzita Palackého, 2007, s. 76 – 79.

ných na hlasovaní o štrajku musí vyjadriť súhlas s jeho uskutočnením. Vychádzajúc z existencie práva na štrajk podľa Ústavy SR ako nátlakového prostriedku nie je podľa nás možné bez zohľadnenia objektívnych a subjektívnych skutočností konkrétneho prípadu stanoviť presný počet prítomných, aby mohlo ísť o štrajk podľa Ústavy SR. Uskutočnenie štrajku má za cieľ vytvoriť primeraný nátlak napr. na zamestnávateľa, aby sa nechal ovplyvniť (presvedčiť) k akceptácii požiadaviek štrajkujúcich osôb. Stanovenie určitého počtu napr. troch fyzických osôb síce napĺňa požiadavku kolektívu, ale nie predpoklad vytvorenia potrebného nátlaku. Máme preto za to, že kolektívny výkon je potrebné posudzovať v súvislosti so samotnou realizáciou práva na štrajk v konkrétnom prípade.³⁶⁰

360 Ku kolektívnemu výkonu práva na štrajk pozri aj – SCHARE, A. Das Arbeitsrecht der Russischen Föderation und der Republik Belarus. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, 1999, s. 171 a násl.

Právo na štrajk ako prostriedok nátlaku

Právo na štrajk ako nátlakový prostriedok na presadenie vlastných záujmov či ochranu vlastných hospodárskych a sociálnych záujmov súvisí s popísanou otázkou počtu účastníkov štrajku. Právo na štrajk patrí spoločne s právom na vylúku medzi prostriedky bezprostredne spojené s vytvorením spoločenskej situácie charakterizovanej vysokým stupňom emocionálneho napätia na strane štrajkujúcich i na strane osoby, proti ktorej sa štrajkuje (spravidla zamestnávateľa). Na jednej i druhej strane prichádza k vytváraniu postupného tlaku primárne prostredníctvom narušenia sociálneho (spoločenského) zmiernu, 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 napr. pri pracovnoprávnom štrajku predpokladajú, že suspenziou pracovného výkonu prínúti zamestnávateľa pod hrozbou vzniku materiálnych škôd k ústupku. Čím dlhšie bude štrajk trvať, tým väčšie budú zamestnávateľovi vznikáť hospodárske škody, ktoré teoreticky často vyvážia samotné požiadavky zamestnancov na zvýšenie miezd alebo zvýšenie mzdového zvýhodnenia v novej kolektívnej zmluve. Nevytvorenie 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).

Účel/cieľ štrajku

Vymedzenie účelu alebo cieľa realizácie štrajku je obťažné predovšetkým pri zohľadnení rôznych foriem realizácie práva na štrajk. V zásade sa ako vhodné javí prijatie rozlišovania na vonkajšie a vnútorné ciele (dôvody) realizácie práva na štrajk.³⁶¹ Všeobecný vonkajší dôvod identifikovateľný zo strany tretích osôb spočíva v spomínanom vytvorení tlaku/nátlaku na zamestnávateľa k presadeniu stanovených požiadaviek. Identifikácia vnútorných dôvodov a účelu štrajku už môže byť zložitejšia. Prípadná možnosť realizácie akéhosi štrajku bez existencie objektívneho dôvodu podľa nášho názoru nenaplnia dostatočne zmysel existencie práva na štrajk a odporuje jeho základnému účelu. V súvislosti s uvedeným sa preto prikláňame k názoru vyžadovanej existencie objektívneho dôvodu, pre ktorý sa štrajk realizuje ako podstatného formálneho definičného znaku existencie práv na štrajk za predpokladu, že tento dôvod korešponduje s objektívnou situáciou v podniku alebo spoločnosti. Neprítomnosť alebo nemožnosť identifikácie takéhoto dôvodu by bola predpokladom posúdenia štrajku ako nezákonného najmä pri realizácii štrajku podľa Ústavy SR. V zmysle § 10

361 MAIR, A. Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältnis von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung. Wien: Springer-Verlag, 2008, s. 9.

ZoKV sa bude posudzovať ako formálna existencia sporu o uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. V prípade čl. 37 ods. 4 Ústavy SR žiadne objektívne dôvody realizácie práva na štrajk definované nie sú. V zmysle predchádzajúceho výkladu aj s ohľadom na právo koalície slobody máme za to, že objektívne dôvody uskutočnenia štrajku podľa Ústavy SR môže predstavovať len ochrana hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov aj v nadväznosti na zaradenie práva na štrajk do čl. 37, resp. do piateho oddielu medzi hospodárske, sociálne a kultúrne práva Ústavy SR.

Nejasne vymedzené dôvody realizácie práva na štrajk podľa Ústavy SR výrazne sťažujú možnosť určenia nezákonnosti štrajku realizovaného na základe Ústavy SR, keďže nie je možné určiť vôbec dôvod, ktorý by bol v zmysle právneho poriadku ako dôvod štrajku explicitne vylúčený a ktorého naplnenie by ex lege spôsobovalo neplatnosť (nezákonnosť) štrajku (napr. spomínaný politický štrajk).

Právnu úpravou explicitne nestanovené dôvody, na základe ktorých je možné realizovať právo na štrajk podľa Ústavy SR, vytvárajú komplikovanú situáciu aj vo vzťahu posudzovania subjektov oprávnených na štrajk, hoci pôjde o odborovú organizáciu. V pracovnoprávných vzťahoch nie je výnimkou vznik tzv. žltých (nepriateľských) odborov, ktoré síce formálne pôsobia ako odborová organizácia, v skutočnosti pri ich činnosti absentuje princíp zastupovania zamestnancov v kolektívnych a individuálnych pracovnoprávných vzťahoch a ochrana ich záujmov. Vznik žltých odborov z podnetu zamestnávateľa alebo ním priamo riadených vedúcich zamestnancov a následná realizácia štrajku z ich podnetu vnáša do koncepcie práva na štrajk ako nátlakového prostriedku zamestnancov na zamestnávateľa nevhodný prvok z pohľadu významu jeho existencie v právnom poriadku Slovenskej republiky. Najmä pri zohľadnení možného súčasného pôsobenia viacerých odborových organizácií u jedného zamestnávateľa. ZoKV v princípe nerieši problematiku konkurencie jednotlivých štrajkov u jedného zamestnávateľa, čo je pochopiteľne v zmysle aktuálneho stavu právneho rámca prípustné. ZoKV a Zákonník práce maximálne nepriamo obmedzujú vzájomnú konkurenciu pracovnoprávných štrajkov. Ak vznikne štrajk v zmysle § 10 ZoKV v súvislosti s kolektívnym sporom ako negatívnym výsledkom existujúceho kolektívneho vyjednávania, predpokladáme, že zamestnávateľ vyriešil konkurenčný charakter viacerých odborových organizácií u jedného zamestnávateľa v predchádzajúcom procese kolektívneho vyjednávania v nadväznosti na § 3 a 3a ZoKV uplatnením väčšinového princípu pri posúdení reprezentatívnosti odborových organizácií a explicitne určil oprávnený subjekt príslušný ku kolektívnemu vyjednávaniu so zamestnávateľom. Súčasná konkurencia pracovnoprávných štrajkov nie je možná, keďže z viacerých odborových organizácií pri ich spoločnej nedohode o postupe bola určená jedna (najreprezentatívnejšia), ktorá je spôsobilá ku kolektívnemu vyjednávaniu a uzatvoreniu kolektívnej zmluvy a následne k využitiu práva na štrajk v zmysle ZoKV k riešeniu kolektívneho sporu prostredníctvom štrajku. Právny poriadok ale v žiadnom ohľade nelimituje možnú existenciu viacerých štrajkov súčasne realizovaných u jedného

zamestnávateľa na základe Ústavy SR alebo v kombinácii pracovnoprávneho a ústavného štrajku. Teoreticky sa môže stať, že jedna odborová organizácia vyhlási štrajk v súlade so zákonom o kolektívnom vyjednávaní ako nátlakový prostriedok riešenia kolektívneho sporu a iná forma zastúpenia zamestnancov na pracovisku alebo samotní zamestnanci navzdory reprezentatívnejšej odborovej organizácii vyhlásia štrajk podľa Ústavy SR na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov. Nielenže takáto situácia, ktorú umožňuje právny poriadok, je absurdná v zmysle samotnej existencie práva na štrajk i úlohy zástupcov zamestnancov i zamestnancov u zamestnávateľa, nedokonalosť právnej úpravy spôsobuje možnosť explicitného zneužitia kolektívneho pracovného práva a postavenia zástupcov zamestnancov v rozpore s ich vlastnými záujmami v rámci trhu práce. V takomto prípade by sme sa prikláňali v prípadnej žalobe na nezákonnosť štrajku k myšlienke, že posudzovanie by sa malo odvíjať od posúdenia dôvodov existencie konkrétnej odborovej organizácie a jej doterajšej činnosti v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch. Ani takýto postup pravdepodobne nebude právne konformný, lebo podobne ako v prípade ústavnoprávneho štrajku a chýbajúcich dôvodov pre jeho uplatnenie, sa rovnako nediferencujú a neposudzujú ani dôvody a formálne podmienky pre založenie odborových organizácií, keďže vznikajú na základe zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov. Na druhej strane by nasledujúca úvaha mohla viesť k obmedzovaniu práva na združovanie sa, ak by mu boli kladené prekážky v podobe subjektívneho posúdenia doterajšej alebo pravdepodobnej činnosti s odkazom na mnohé medzinárodné dokumenty Medzinárodnej organizácie práce alebo Európskej únie. Prípadný záver, že občianske združenie vystupuje ako odborová organizácia výlučne formálne pre využitie rôznych oprávnení, ktoré jej priznávajú pracovnoprávne predpisy, nie je právne relevantné, keďže nie je a nemôže byť dôvodom pre odňatie právneho statusu odborovej organizácie, či prípadné zrušenie takeéhoto občianskeho združenia.

4.4.3 Druhy a formy štrajku

Zohľadnenie rozmanitosti a lokálneho charakteru kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov a trhov práce v jednotlivých nielen členských štátoch Európskej únie má svoj významný vplyv aj na teoretickú diferenciáciu štrajkov a ich neskorších praktických foriem.

Základné delenie štrajkov tak môžeme uskutočňovať podľa rôznych kritérií³⁶²:

- *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.*

³⁶² 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.

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 jeho výkonu, preto je diskutabilná otázka porušenia práva pri práve na štrajk podľa Ústavy SR. Takáto možnosť prichádza do úvahy nanajvyš 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 vytvárajú 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 znižovanie 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.³⁶³*

363 GALVAS, M. Kolektívni pracovní právo České republiky. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita - Právnická fakulta, 1995, s. 104 – 105.

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 efektivnosť 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 štrajk (Solidarity action), spomalenie práce (Go-slow), ďalej tzv. Work-to-rule, kedy zamestnanci striktno 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.³⁶⁴

Klasický štrajk

Klasický (pracovnoprávny) štrajk spočíva v prerušení výkonu práce zamestnancami u zamestnávateľa, pričom rozoznávame **tzv. totálny (úplný) štrajk** alebo **selektívny (čiastočný)**. 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 odborevej 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 tzv. selektívnym alebo čiastočným štrajkom typickým u zamestnávateľa, u ktorého nesmie prísť k zastaveniu napr. výrobného procesu, lebo by hrozil vznik veľkých hospodárskych škôd alebo vzmenných prevádzkach,

364 WARNECK, W. Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETIU-REHS, 2007.

či u zamestnávateľov, ktorých podnik sa rozprestiera na veľkom území a zahŕňa viaceré samostatných výrobných jednotiek s rôznou diferenciáciou kategórií zamestnancov. Pri čiastočnom štrajku (čiastočné zastavenie práce u zamestnávateľa) môže ísť napr. o *šachovnicový štrajk*, keď nepracuje každé druhé oddelenie; *lesný požiar alebo zapojený 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, streda 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 odставка.³⁶⁵ Medzi čiastočné 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 štrajkuje len časť zamestnancov, je typické, že neprebíha 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 naučtovanie 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

365 WARNECK, W. Strike rules in the EU 27 and beyond. A comparative overview, Brussels: ETUI-REHS, 2007.

zodpovednosti za spôsobené hospodárske škody zamestnávateľovi, ktorý platí v rámci klasického štrajku v podobe zastavenie 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 striktnie dodržiavajú pracovné povinnosti a pracovnú náplň obsiahnuté napr. v pracovnej zmluve alebo pracovnoprávných predpisoch,³⁶⁶ 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.³⁶⁷ Štrajk uvedenou formou podobne ak v predchádzajúcom prípade je 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 existujúcu právnu úpravu. 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.

Duálna moc (Dual Power; ignorovanie šéfa)

Štrajk v podobe duálnej moci je skôr teoretickou a extrémnou formou, pretože predpokladá nahradenie dispozičných a rozhodovacích právomocí zamestnávateľa vôľou zamestnancov.

Duálna moc predpokladá, že ciele a požiadavky štrajku sú na pracovisku realizované bez súhlasu zamestnávateľa a požadované zmeny sú zavedené samotnými zamestnancami. Takáto forma štrajku je možná len pri niektorých typoch požiadaviek (napr.

366 Označuje sa aj ako biely štrajk.

367 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.

zmennosti výrobného procesu), t. j. požiadaviek, ktoré sú realizovateľné in natura – fyzickým spôsobom. Duálnu moc nie je možné využiť napr. pri snahe o zvyšovanie miezd alebo mzdových zvýhodnení viazaných napr. na podpis zamestnávateľa k prevodu z podnikových účtov a pod.

Solidarita (Solidarity)

Solidarita súvisí s vyhlásením štrajku na podporu záujmov ostatných zamestnancov alebo zamestnanca, ale charakter tzv. solidarity je v národných právnych poriadkoch odlišne formulovaný. ZoKV vymedzuje solidaritu ako realizáciu štrajku za účelom podpory iných štrajkujúcich zamestnancov výlučne v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Niektoré právne poriadky ostatných členských štátov Európskej únie umožňujú vyhlásenie práva na štrajk aj na podporu záujmov konkrétneho zamestnanca, ktorý sa sporí v podniku so zamestnávateľom. Solidarita sa môže týkať akéhokoľvek, aj individuálneho sporu, nie výlučne kolektívneho, ako to predpokladá náš právny poriadok.³⁶⁸

Sabotáž (Sabotage)

Sabotáž predstavuje špecifickú podobu štrajku, ktorá v podmienkach slovenského právneho poriadku nespĺňa podmienky označenia za štrajk. Pod sabotáž teória pracovného práva zaraďuje rôzne formy konania aj jednotlivých zamestnancov, ktorí sa snažia v záujme presadenia svojich požiadaviek obmedziť výrobu alebo mieru, intenzitu a kvalitu pracovného výkonu (napr. telefonovanie počas pracovného času, spôsobenie škody na majetku zamestnávateľa a pod.). Na rozdiel od iných druhov štrajkov môže sabotáž realizovať aj jeden zamestnanec, chýba jej teda kolektívny výkon. Z pohľadu dôvodov a existencie právneho inštitútu štrajku máme za to, že sabotáž teoreticky ani prakticky nenaplní zmysel realizácie práva na štrajk a nemala by byť považovaná za formu štrajku, ale skôr za formu porušovania pracovnej disciplíny, ktorú sa niektoré záujmové skupiny snažia subsumovať pod štrajk z dôvodu možnosti vyhnúť sa zodpovednosti za spôsobené škody.

Formálna dočasná pracovná neschopnosť (Sick-In)

Obmedzenie výrobného procesu prostredníctvom úmyselného čerpania dočasnej pracovnej neschopnosti je špecifický spôsob prerušenia výkonu práce zamestnancami z dôvodu existencie objektívneho dôvodu. Možnosť jej uplatnenia je otázná, keďže sa súčasne vyžaduje splnenie niekoľkých podmienok, pričom najkomplikovanejšiu predstavuje dosiahnutie uznania za dočasne pracovne neschopného na základe lekárskeho

368 CONTRERAS, R. – R. Employee representatives in an enlarged Europe. Volume I., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008, s. 26 a násl..

potvrdenia zo strany zdravotníckeho pracovníka. U zamestnancov sa vyžaduje fyzické ochorenie (nielen predstierané), t. j. hromadné ochorenie a následná objektívna prekážka v práci na strane zamestnanca. Z pohľadu praxe a súčasnej požiadavky na splnenie objektívnych podmienok realizácie je jej uskutočnenie možné len v niektorých vybraných krajinách, ktorých právny poriadok umožňuje dosiahnutie dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca bez potreby objektívneho posúdenia zo strany tretej osoby (zdravotníckeho zamestnanca).³⁶⁹

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 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.³⁷⁰

369 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.

370 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. Vyjednávanie 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.

Piketing (Picket)

Piketing sa často využíva ako prvotná nenásilná forma štrajku, ktorá môže často ústiť do okupácie podniku. Podstatou piketingu je zhromaždenie zamestnancov zvyčajne pred pracoviskom alebo vchodom do podniku (mimo pracoviska) a snaha o upozornenie na svoje problémy ostatných kolegov/kolegyne, prípadne verejnosť. Neskorším cieľom piketingu v spojení aj s inými formami, najmä okupáciou podniku, je obmedzenie alebo úplné zastavenie výrobného procesu inými formami ako prerušením práce priamo na pracovisku. Piketing má teda podobne ako pri okupácii zabrániť dodávke zásob do podniku, zablokovať distribúciu produktov smerom k odberateľom a zákazníkom.³⁷¹

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 nestretáme v žiadnom právnom predpise platnom v Slovenskej republike. Napriek tejto 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.³⁷² 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 identifikovateľní. Zamestnávateľ môže pomerne presne určiť, aké množstvo ľudí podporuje riešenie vzniknutého sporu formou štrajku. Uvedené má často krátko pozitívny efekt, ktorého výsledkom je konsenzus akceptovaný oboma stranami.

371 WAGNER, CH. Der Arbeitskampf als Gegenstand des Rechts der Europäischen Union. Baden – Baden: Nomos Verlagsgesellschaft, s. 110 a násl.

372 BORGULA, J. Nová módna vlna: štrajky. Európsky sociálny fond, s. 31. Dostupné na internete: www.socdi.zep.sk/get_document.php?docid=234.

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 voľiť 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 pracovníkov (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.

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 táto musí byť spojená 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.

4.4.4 Realizácia štrajkového práva v praxi

Analýze teoretických základov alebo praktickej realizácii štrajku ako jednej zo zákonných foriem presadzovania ekonomických a sociálnych záujmov občanov – zamestnancov sa v Slovenskej republike nevenuje takmer žiadna pozornosť, napriek skutočnosti, že ide o jedno z najdôležitejších a ústavou garantovaných práv zamestnancov. Na predmetnom konštatovaní má do značnej miery nemalý podiel aj fakt, že za posledné desaťročie sa počet štrajkov minimalizoval a oblasť „štrajkového práva“ je v slovenskom právnom poriadku upravená viac menej okrajovo bez zohľadnenia vyššie načrtnutej právnej komplikovanosti existujúcej legislatívy. Počet uskutočnených štrajkov je marginálny, čo len potvrdzuje konštatovanie o nedostatočnej realizácii kolektívnych akcií v Slovenskej republike. Akcieschopnosť zamestnancov je na kritической úrovni.

Z predchádzajúceho výkladu vyplýva, že právnu 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 dovoľíme 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. Vychádzame pritom aj z analogickej právnej úpravy v Českej republike, kde viaceré súdne rozhodnutia českých súdov jasne judikovali neprípustnosť uplatnenia ZoKV na štrajk realizovaný podľa Listiny základných slobôd, a to ani analogicky.

Právo na štrajk v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

V zmysle článku 10 Základných zásad Zákonníka práce majú zamestnanci a zamestnávateľia právo na kolektívne vyjednávanie. V prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na výluky. Štrajk upravený ZoKV je považovaný za krajný spôsob riešenia kolektívneho sporu, ktorý vznikol v súvislosti s uzatváraním kolektívnej zmluvy. Musí prísť k naplneniu predpokladu, a tým je neuzavretie 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. Vzhľadom na skutočnosť, že štrajk má rôzne dôsledky pre zamestnancov a zamestnávateľov, ale aj pre ďalšie subjekty, sú podrobnejšie podmienky jeho vyhlásenia a uskutočnenia upravené v § 16 a nasl. ZoKV.

Právne posúdenie štrajku ako zákonného podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní predpokladá súčasné splnenie nasledovných podmienok:

a) Existencia spôsobilého subjektu – za jediný subjekt, ktorý je spôsobilý vyhlásiť štrajk, sa považuje príslušný orgán odborovej organizácie pôsobiaci u konkrétneho zamestnávateľa, resp. príslušný vyšší odborový orgán (t. j. odborový zväz). Odborový zväz je vyhlasovateľom štrajku len v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, rozhodne nie v spore o uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy. Definičnú odborovej organizácie upravuje § 230 ZP v nadväznosti na zákon č. 83/1991 Zb. 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 svojim 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 predchádza hlasovanie zamestnancov o štrajku.

Uznesenie o vyhlásení štrajku slúži na internú potrebu odborovej organizácie a táto rozhodne nemá žiadnu povinnosť ho zasielať zamestnávateľovi či inému subjektu. Na základe jeho prijatia spravidla nastáva informovanie členov a zamestnancov, či už ústnym alebo písomným spôsobom (informačné letáky).

Od subjektu oprávneného vyhlásiť štrajk je potrebné odlišiť účastníka štrajku. Účastníkom štrajku je po celý čas trvania štrajku zamestnanec (nemusí byť členom odborovej organizácie), ktorý súhlasil s jeho vyhlásením a rovnako zamestnanec, ktorý sa k štrajku pripojil (účastníkom je iba odo dňa pripojenia sa k štrajku). Na rozdiel od niektorých vnútroštátnych úprav sa vo väčšine prípadov uplatňuje individuálne právo na štrajk prostredníctvom kolektívneho subjektu, ktorý predstavujú príslušné odborové organizácie. Prichádza tak k súbehu individuálneho práva a kolektívneho práva, pričom slobodné rozhodnutie o prípadnej účasti alebo neúčasti na kolektívnej akcii ostáva na práve jednotlivca.³⁷³ Právo zapojiť sa do štrajku, teda prerušiť prácu, prináleží každému zamestnancovi ako jednotlivcovi. Zamestnanec nemôže toto právo využiť individuálne, ale len organizovane, spolu s inými zamestnancami.³⁷⁴ V súvislosti s pojmom „zamestnanec“ vyvstáva 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 časti, štvrtej a šiestej časti Zákonníka práce, a rovnako jeho hrubý príjem (odmena) je považovaný za vymeriavací základ na účely zákona o sociálnom poistení a zákona 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, a to aj v prípade, ak ide o kolektívnu zmluvu, ktorá sa na nich priamo nevzťahuje. Keďže podľa § 56 ods. 8 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 pohľadu štrajkového práva ide o tzv. solidárnych štrajkujúcich zamestnancov, no u ich zamestnávateľa – agentúry dočasného zamestnávania by museli byť splnené podmienky pre vyhlásenie štrajku.

V zmysle vyššie uvedeného, subjekty, ktorým ZoKV nepriznáva spôsobilosť na uplatnenie práva na štrajk prostredníctvom odborového orgánu, sú taxatívne vymenované v jeho § 20 ods. 2. Štrajk štátnych zamestnancov vymenovaných za predsta-

373 TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľa a zamestnanecké rady. Košice: PressPrint, 2004, s. 294.

374 ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 162.

vených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva,³⁷⁵ by bol považovaný za nezákonný. Z uvedenej dikcie možno odvodiť, že ak by sa štrajku zúčastnili štátni zamestnanci, ktorí neboli vymenovaní za predstavených, resp. neplnia úlohy súvisiace s bezprostrednou ochranou života a zdravia, a teda by svojim konaním neohrozili život a zdravie obyvateľstva, ich štrajk je možné považovať za zákonný. Nie je pritom rozhodujúce, či ide o riadny štrajk v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, alebo solidárny z tohto dôvodu.

b) Štrajk možno vyhlásiť iba v prípade sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (§ 16 ZoKV), resp. pri solidárnom štrajku na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzatvorenie inej kolektívnej zmluvy. Z dikcie tohto ustanovenia je nepochybné, že v prípade neplnenia záväzkov z platne 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? Bol by štrajk v prípade sporu o uzatvorenie dodatku k platnej kolektívnej zmluve obsahujúci jeden jediný bod platný? Ak vychádzame z dikcie § 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, je možné 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 ustanovením § 10 ZoKV, ktorý vymedzuje tzv. kolektívny spor. V zmysle predmetného ustanovenia sa za kolektívny spor považuje nielen spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, tak i 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 možné nájsť. 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 zavŕšenia jeho úspešného procesu v podobe kolektívnej zmluvy a jeho obsahu. V nadväznosti na uvedené preto zákonodarca priznal zamestnancom ako kompenzačný mechanizmus vyriešenia kolektívneho sporu právo na štrajk a zamestnávateľom právo na výluky ako alternatívu riešenia sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. V prípade kolektívneho sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy už

³⁷⁵ Pozri ustanovenie § 20 ods. 2 zákona o kolektívom vyjednávaní.

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 až vtedy, 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. V prípade, 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 samotný 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.

Samotné neúspešné konanie pred sprostredkovateľom nepostačuje na prípravu a následnú realizáciu štrajku. Musí mu predchádzať skutočnosť, že sa strany nezhodli na tom, že spor budú riešiť ďalej a to prostredníctvom inštitútu rozhodcu. Dikcia ZoKV predpokladá, že zmluvné strany môžu po dohode „požiadať rozhodcu“, z čoho odvodzujeme, 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.

d) K vyhláseniu štrajku odborovým orgánom alebo vyšším odborovým orgánom je potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny zamestnancov zamestnávateľa zúčastnených na hlasovaní o štrajku (tzv. protokol o vyhlásení štrajku), ktorých sa má týkať kolektívna zmluva. V 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). Navyše zamestnávateľom agentúrneho

zamestnanca je agentúra dočasného zamestnávania, ktorá ho ďalej prideliuje na výkon práce, keďže v zmysle ustanovenia § 5 ods. 2 ZoKV je kolektívna zmluva záväzná aj pre zamestnancov, za ktorých ju uzavrel odborový orgán, resp. vyšší odborový orgán. Na platné vyhlásenie štrajku je potrebné, aby sa na hlasovaní zúčastnila aspoň nadpolovičná väčšina zamestnancov počítaná zo všetkých zamestnancov. Pri zisťovaní, či je splnená táto podmienka, sa pochopiteľne neprihliada na tých zamestnancov, ktorí nie sú spôsobilí na uplatnenie práva na štrajk v súlade s § 20 ods. 1 písm. h) i) a k) a zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a ods. 2 ZoKV.³⁷⁶ Títo zamestnanci sa rovnako nezúčastňujú ani na hlasovaní.

V tejto súvislosti opätovne vyvstáva otázka, či je správne, že sa hlasovania o štrajku nezúčastňujú aj osoby – zamestnanci pracujúci u zamestnávateľa na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru a to vzhľadom na zmenu ich postavenia aj z pohľadu odvodového zaťaženia. Dikcia ZoKV hovorí o všetkých zamestnancoch a to bez ohľadu na typ pracovného pomeru, rozlišuje len medzi zamestnancami, na ktorých sa má kolektívna zmluva vzťahovať. Zamestnanci vykonávajúci pre zamestnávateľa práce iba na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnanci uvedení v § 20 písm. h), i) a k) ZoKV sa nezúčastňujú na hlasovaní 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, či osoby dočasne pracovne neschopné. Keďže kolektívna zmluva sa nepochybne týka aj tejto skupiny zamestnancov, hoci sa v čase hlasovania na pracovisku zamestnávateľa nenachádzajú z objektívnych príčin, mali by sa do celkového počtu zamestnancov započítavať.

Hlasovanie o štrajku sa uskutočňuje v zmysle štrajkového poriadku, ktorý pritom nesmie byť v rozpore so ZoKV a medzinárodnými zmluvami o hospodárskych a sociálnych právach, ktorými je Slovenská republika viazaná a v ktorom príslušný odborový orgán upravuje všetky skutočnosti dotýkajúce sa prípravy a priebehu hlasovania o štrajku. O výsledku hlasovania vyhotoví príslušný odborový orgán zápisnicu.

376 Rozlišujeme pritom zamestnancov s obmedzeným právom štrajkovať a zamestnancov s absolútnym zákazom uplatnenia práva na štrajk Medzi zamestnancov s obmedzeným právom na štrajk patria zamestnanci zdravotníckych zariadení alebo zariadení sociálnych služieb, pokiaľ by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov a zamestnanci zabezpečujúcich telekomunikačnú prevádzku a zamestnancov obsluhujúcich a prevádzkujúcich verejné vodovody, ak by ich účasťou na štrajku došlo k ohrozeniu života alebo zdravia občanov. Medzi zamestnancov s absolútnym zákazom štrajkovať patria zamestnanci pri obsluhu zariadení jadrových elektrární, zariadení so štiepnym materiálom a zariadení ropovodov alebo plynovodov, sudcovia, prokurátori, príslušníci ozbrojených síl a ozbrojených zborov, príslušníci a zamestnanci hasičských zborov a záchranných zborov a zamestnanci pri riadení a zabezpečovaní letovej prevádzky, ako aj zamestnanci, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia. Rovnako sa neprihliada na štátnych zamestnancov vymenovaných za predstavených a štátnych zamestnancov, ktorí plnia služobné úlohy bezprostredne na ochranu života a zdravia, ak by ich účasť na štrajku ohrozila život alebo zdravie obyvateľstva.

Dokumentácia o výsledkoch tajného hlasovania o štrajku sa uchováva po dobu troch rokov a to vzhľadom na hroziacu možnosť preskúmania zákonnosti štrajku súdom. Rovnakým spôsobom sa postupuje aj pri vyhlásení a začatí solidárneho štrajku.

e) Príslušný odborový orgán je povinný v lehote³⁷⁷ najmenej tri pracovné dni pred začatím štrajku písomne oznámiť zamestnávateľovi deň začatia štrajku, dôvody štrajku, jeho ciele a menný zoznam zástupcov príslušného odborového orgánu, ktorí sú oprávnení konať v mene účastníkov štrajku (tzv. zloženie štrajkového výboru). Akékoľvek zmeny v tomto mennom zozname zástupcov je odborový orgán rovnako povinný zamestnávateľovi písomne oznámiť. Zákon neupravuje formu doručovania písomného oznámenia zamestnávateľovi, ale predpokladá sa, že zamestnávateľ by mal mať oznámenie o uvedených skutočnostiach vo svojej dispozícnej 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 štrajku³⁷⁸ a preto je potrebné vykonať doručenie oznámenia s prihliadnutím na spôsob počítania lehôt (aj s prihliadnutím na eventuálne štátne sviatky).

f) Príslušný odborový orgán je povinný najmenej dva pracovné dni pred začatím štrajku písomne poskytnúť zamestnávateľovi informácie vo vzťahu k štrajku, ktoré sú mu známe, a ktoré zamestnávateľovi pomôžu zaviesť rozvrhy práce na zabezpečenie nevyhnutných činností a nevyhnutných služieb počas štrajku. Za nevyhnutné činnosti a nevyhnutné služby možno považovať všetky činnosti a služby, ktorých prerušením alebo zastavením by mohlo dôjsť ku ohrozeniu života a zdravia nielen zamestnancom, ale aj iných osôb, ako aj ku 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. Následne možno preto považovať za rozporné s ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní brániť vo výkone práce zamestnancom, ktorí chcú pracovať a nie sú účastníkmi štrajku, v prístupe na toto pracovisko a odchode z neho, príp. sa im vyhrázať akoukoľvek ujmom. Na druhej strane je prípustné rokovať s nimi

377 Dobu aj lehotu je možné považovať za určitý časový úsek, ktorý môže byť ohraničený vyjadrením konkrétneho počtu dní, týždňov, mesiacov či rokov alebo aj dátumom. Počas tohto časového úseku ide obyčajne o vznik alebo obmedzenie práv a povinností. 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. V prípade „lehoty“ platí, že začína plynúť nasledujúcim dňom a posledným dňom lehoty je v prípade, že pripadla na sviatok, vždy najbližší pracovný deň po uplynutí určeného časového úseku, ak to v zákone nie uvedené inak.

378 Podľa § 20 ods. 1 písm. c) ZoKV sa za nezákonný považuje štrajk, ktorý nebol vyhlásený v súlade s § 17 ZoKV, ktorý upravuje aj lehotu na doručenie oznámenia.

o prerušení práce. Zamestnávateľ nemôže za štrajkujúcich zamestnancov prijímať iných zamestnancov (tzv. štrajkokazov).

Ďalšou povinnosťou odborového orgánu, ktorý rozhodol o začatí štrajku, je povinnosť poskytnúť zamestnávateľovi nevyhnutnú súčinnosť, a to po celú dobu trvania štrajku. Táto povinnosť súčinnosti sa týka predovšetkým zabezpečovania ochrany zariadení pred poškodením, stratou, zničením či zneužitím, ďalej aj zabezpečovania nevyhnutnej činnosti a prevádzky zariadení, pri ktorých to vyžaduje ich charakter alebo účel s ohľadom na bezpečnosť a ochranu zdravia alebo možnosť vzniku škody na týchto zariadeniach.

Ustanovenie § 20 ods. 1 ZoKV taxatívne definuje dôvody, ktoré majú za následok nezákonnosť štrajku. Musíme si uvedomiť, že každý z týchto dôvodov je spôsobilý prívodiť nezákonnosť štrajku samostatne, nie je potrebné, aby uvedené dôvody nastali kumulatívne. Podľa citovaného ustanovenia je za nezákonný štrajk považovaný taký 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.

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;³⁷⁹
- 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

379 Štrajk zamestnancov letovej prevádzky sa u nás uskutočnil vo februári 2007 (spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy - rast miezd).

aplikovať rovnaký princíp ako v prípade zamestnancov zdravotníckych zariadení a zariadení sociálnej starostlivosti, t. j. ak by uvedená kategória zamestnancov svojim štrajkom nespôsobilá ohrozenie života a zdravia občanov, je rovnako neprípustné ich generálne vylúčiť z realizácie štrajkového práva;³⁸⁰

- e) zamestnancov, ktorí pracujú v oblastiach postihnutých živelnými udalosťami, v ktorých boli príslušnými štátnymi orgánmi vyhlásené mimoriadne opatrenia.

Nezákonným 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. Nezodpovedanou otázkou v tejto súvislosti však i naďalej zostáva, ako vymedziť tzv. nevyhnutné (minimálne) služby, ktoré sú títo zamestnanci povinní zabezpečiť a kto určí ich skutočný rozsah.

V prípade, že existuje podozrenie, že na pracovisku zamestnávateľa je realizovaný nezákonný štrajk, môže zamestnávateľ, resp. organizácie zamestnávateľov (napr. zväz zamestnávateľov) alebo prokurátor podať návrh na určenie nezákonnosti štrajku na krajský súd príslušný podľa sídla odborového orgánu, proti ktorému tento návrh smeruje. Tento návrh nemá odkladný účinok, to znamená, že štrajk môže pokračovať aj po podaní takého návrhu a samotné podanie tohto návrhu nemá na jeho trvanie a priebeh absolútne žiadny vplyv. V tomto prípade sa žiada povedať, že neúspešnosť štrajku nemá vplyv na jeho zákonnosť, či nezákonnosť a neúspešný štrajk nemožno stotožňovať so štrajkom nezákonným.

V priebehu štrajku môže odborová organizácie, resp. odborový zväz poskytovať členom odborovej organizácie – účastníkom štrajku tzv. finančnú podporu pri štrajku ako kompenzáciu za stratu príjmov počas dní štrajku. Vypláca sa v zmysle stanov príslušnej odborovej organizácie, jej výška je závislá od mnohých faktorov. Vypláca sa z prostriedkov tzv. štrajkového fondu, ktorý si tvorí odborová organizácia z podielu členských príspevkov. Nárok na finančnú podporu pri štrajku je spravidla viazaný na jeho zákonnosť, pričom sa poskytuje len členom odborovej organizácie, nie všetkým zamestnancom, ktorí sa zúčastnili na štrajku. Ako doklad na výplatu príspevku zo štrajkového fondu slúži listina z hlasovania o štrajku (účastníkom štrajku je ten, ktorý vyjadril súhlas s vyhlásením štrajku). Uvedený zoznam účastníkov štrajku slúži aj ako doklad na účely ospravedlnenia neprítomnosti v práci počas štrajku.

380 Hoci sa štrajk požiarnikov v našich končinách doposiaľ neuskutočnil, koncom roka bol oznámený len zámer a to v súvislosti s ich hromadným prepúšťaním v Slovenských elektrárňach koncom roka 2012, ktorý sa však nikdy neuskutočnil. V iných krajinách ako Belgicko či Veľká Británia nie sú štrajky hasičov ničím nezvyčajným.

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) zamestnancov 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.*“³⁸¹ Neexistencia osobitného zákona v žiadnom prípade neznamená 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní. 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 prípade neexistencie osobitnej právnej úpravy by sa účastníci ústavného štrajku mali spravovať všeobecnými ústavnými zásadami, základnými zásadami Zákonníka práce, 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. Zákonodarcu musí podľa neho povedať, aký štrajk je prípustný. A má v tom voľné ruky.*“³⁸² 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 zákona o kolektívnom vyjednávaní.

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.

381 ŠVEC, M. a kol. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach. Plzeň: Vydavateľstvo a nakladateľstvo Aleš Čenek, s.r.o, 2010, s. 162.

382 Dostupné na internete: <http://ekonomika.etrend.sk/ekonomika-slovensko/aj-v-ustave-ma-pravo-na-strajk-svoje-ale>.

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 rozsahom 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.³⁸³ Na základe rozhodnutia č. 493 Výboru pre slobodu združovania sa vyhlásenie národného štrajku protestujúceho proti sociálnym a pracovným dôsledkom vládnej ekonomickej politiky považuje za legálny a jeho zákaz predstavuje vážne porušenie slobody zhromažďovania.

V prípade tohto druhu štrajku jeho zákonnosť neovplyvňuje ani fakt, že nepreběhlo 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 kolektív-

383 Rozhodnutie č. 479 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce.

nych 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 ústavného štrajku by nemalo byť dosiahnutie takého cieľa, ktorý môže byť obsahom kolektívnej zmluvy a je možné ho dojednať v procese kolektívneho vyjednávania.**

Bez ohľadu na druh štrajku, v súvislosti s ním vyvstáva otázka sociálneho zabezpečenia zamestnanca počas zákonného štrajku. Právo na štrajk je právom každého zamestnanca organizovane prerušiť prácu a zúčastniť sa na štrajku. Zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku, no nesmie sa ho k účasti na štrajku ani donucovať. Je nepochybné, že zákonný štrajk sa nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny a to ani v prípade, ak by bolo toto konanie takto kvalifikované prostredníctvom pracovného poriadku. Účasť na zákonom štrajku nepredstavuje výpovedný dôvod vedúci k skončeniu pracovného vzťahu, keďže podľa § 141 ods. 8 ZP je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku s súvislosťou s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv, mzda a ani náhrada mzdy mu nepatrí. V konečnom dôsledku účasť na zákonom štrajku nie je dôvodom na krátenie dovolenky z dôvodu neospravedlneného zmeškania zmeny, tak ako to upravuje § 109 ods. 3 ZP. Penalizovanie, či iná forma sankcie za vykonávanie alebo pokus o vykonávanie zákonného štrajku sa považuje za neprípustné.³⁸⁴ Skončenie pracovného pomeru z dôvodu realizácie práva na štrajk, ktorý je zákonnou odborovou aktivitou, znamená diskriminačné zaobchádzanie v zamestnaní a je v rozpore s Dohovorom o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.³⁸⁵

V právnom poriadku SR sa za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci považuje účasť na štrajku až po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia súdu o jeho nezákonnosti. V prípade, ak štrajk trval niekoľko dní a zamestnanec sa ho po celú dobu jeho trvania zúčastňoval, ale bolo rozhodnuté o jeho nezákonnosti, je neospravedlnená neprítomnosť v práci po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia o nezákonnosti.

384 Rozhodnutie č. 590 Výboru pre slobodu združovania pri Správnej rade Medzinárodnej organizácie práce.

385 LALÍK, M. Problematika štrajku v pracovnom poriadku Slovenskej republiky. In: Podnikateľ a právo 6/2003, s. 8.

konnosti štrajku spôsobilá privediť aj závažné porušenie pracovnej disciplíny s možným okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Skutočnosť zákonnosti/nezákonnosti štrajku má vážny dopad na postavenie jeho účastníkov aj z hľadiska zodpovednosti za škodu, ktorá zamestnávateľovi vznikla v súvislosti s nezákonným štrajkom. Právo na štrajk je právom priznaná možnosť organizovane prerušiť prácu zamestnancom, ktorí majú individuálne právo na účasť na štrajku. Zamestnancovi sa nesmie brániť v účasti na štrajku, no nesmie sa k účasti na štrajku ani donucovať. Zákonný štrajk sa nepovažuje za porušenie pracovnej disciplíny a rovnako nie je ani dôvodom vedúcim ku skončeniu pracovného vzťahu výpovedou zo strany zamestnávateľa.

V kontexte uvedeného vstupuje do popredia otázka zodpovednostných vzťahov pri štrajku mimo ZoKV. V prvom rade sa žiada podotknúť, že neúspešný štrajk, ktorému sa nepodarilo dosiahnuť sledované ciele, nemožno automaticky považovať za nezákonný. Na založenie existencie zodpovednostného vzťahu za nezákonný štrajk sa nevyhnutne vyžaduje protiprávny stav, t. j. stav, ktorý je v rozpore s právnou normou či Ústavou SR, a súčasne vznik škody, bez ohľadu na fakt, či je majetkového alebo nemajetkového charakteru (napr. poškodenie dobrého mena zamestnávateľa). Existuje predpoklad, že vzhľadom na charakter štrajku, pri ktorom dochádza k prerušeniu práce, vzniká zamestnávateľovi predovšetkým majetková, teda materiálna škoda. Musíme si uvedomiť, že právo na štrajk patrí medzi základné práva a slobody, takže samotný výkon štrajkového práva nemôže byť nikdy vnímaný ako protiprávny stav. Okrem protiprávneho stavu sa vyžaduje aj príčinná súvislosť medzi protiprávnym stavom a vzniknutou škodou. Až po naplnení uvedených znakov je možné hovoriť o zodpovednosti daného subjektu za nezákonný štrajk.

Z logiky veci vyplýva, že uplatňovaniu zodpovednostných vzťahov by malo predchádzať rozhodnutie príslušných súdov o zákonnosti/legálnosti ústavného štrajku a až po právoplatnom skonštatovaní o jeho nezákonnosti je možné pristúpiť k uplatňovaniu náhrady škody v rámci zodpovednostných vzťahov. Je neprípustné vyvodzovať zodpovednosť voči zamestnancom za to, že pri realizácii štrajkového práva prerušili svoju prácu a zamestnávateľovi jej nevykonávaním vznikla škoda. V tejto chvíli len môžeme fabulovať, v akých prípadoch by súd skonštatoval nezákonnosť štrajku, keďže v našom právnom poriadku nemáme primárnu skúsenosť s takýmto rozhodnutím súdov. Nepochybne by sa za nezákonný považoval štrajk v čase ohrozenia bezpečnosti štátu, či štrajk vybraných kategórií zamestnancov, ktorým aj Ústava SR právo štrajkovať obmedzuje, resp. zakazuje. Nepochybne by sa za nezákonný považoval aj štrajk s politickým podtónom či zámerom dosiahnuť zmenu politického systému či vlády. Otázne je, či v takýchto prípadoch nezákonného štrajku nie je možné uplatňovať zodpovednostné vzťahy aj bez rozhodnutia príslušného súdu o jeho skutočnej nezákonnosti, alebo ich uplatňovanie je naviazané na jeho existenciu.

Musíme si položiť aj otázku, kto bude nositeľom zodpovednosti za nezákonný štrajk s prihliadnutím na fakt, že právo na štrajk Ústava SR priznáva občanovi – jednotlivcovi. V právnom poriadku SR je právo na štrajk považované za nástroj na presadenie hospodárskych a sociálnych záujmov zamestnancov nimi samotnými a existuje dôvodný predpoklad, že aj oblasť realizácie štrajkového práva v zmysle Ústavy SR patrí do kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. V takomto prípade by mal byť aj nositeľom zodpovednostných vzťahov subjekt kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, t. j. nie jednotliviec. V tejto súvislosti je potrebné uviesť na pravú mieru aj skutočnosť, že iniciátorom štrajku je subjekt, tzv. štrajkový výbor, a ten v žiadnom prípade nemožno automaticky stotožňovať s odborovou organizáciou či zamestnaneckou radou. Iniciátorom štrajku podľa Ústavy SR môže byť skupina zamestnancov. V tomto prípade nemožno vyššie uvedené generalizovať, keďže skupina zamestnancov nedisponujúcich právnou subjektivitou či legitimitou nie je subjektom kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Táto skutočnosť nebráni byť skupine zamestnancov iniciátorom štrajku, t. j. subjektom, ktorý ho vyhlasuje. V prípade nezákonného štrajku bude zodpovednostným subjektom „štrajkový“ výbor. Opäť vstupuje do popredia otázka, či je možné v rámci zodpovednostných vzťahov postihovať subjekt, ktorý nemá právnú subjektivitu? Odhliadnuc od uvedeného je potrebné povedať, že nedostatok právnej subjektivity orgánu, ktorý štrajk vyhlasuje a iniciuje, nemá v žiadnom prípade za následok jeho nezákonnosť.

Konštatovanie na záver. Čl. 37 ods. 4 Ústavy SR označuje okruhy zamestnancov, pre ktorých je výkon práva na štrajk neprípustný. Ak ZoKV vo svojom § 20 ods. 1 písm. g) až k) a odseku 2 definuje kategórie zamestnancov, ktorých štrajk by bol vyhodnotený ako nezákonný, je potrebné si položiť otázku, či sú tieto kategórie zamestnancov obmedzené aj z výkonu štrajku podľa Ústavy SR.

Ústavný štrajk, okrem toho, že má iný právny rámec, má aj iné obsahové vymedzenie a teda aplikovať analogicky časti ZoKV napríklad na obmedzenia vybraných kategórií zamestnancov by malo byť vnímané ako obmedzenie ústavného práva občana na štrajk. Keďže neexistuje právny predpis upravujúci podmienky ústavného štrajku, je potrebné aj pri posudzovaní zákonnosti štrajku určitých kategórií zamestnancov vychádzať zo zásady „všetko je dovolené, čo nie je zakázané.“ Ak Ústava SR presne vymedzuje obdobia, počas ktorých je zakázané štrajkovať každému občanovi a zároveň presne vymedzuje aj kategórie zamestnancov, ktorým sa právo sa štrajk obmedzuje práve z dôvodu charakteru ich práce, nevidíme právny rámec rozširovania týchto výnimiek aplikovaním analógie ZoKV. Na podporu našich tvrdení poukazujeme na štrajk zdravotníkov z roku 2011, ktorý bol realizovaný v zmysle Ústavy SR.

V súvislosti s výkonom práva na štrajk ako takého je diskutovaná téma legitímnosti 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.³⁸⁶ S uvedeným postupom súdov v otázke vydávania predbežných opatrení sa nemožno stotožniť. Zastávame názor, 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, obmedzenie jedného zo základných sociálnych práv, ktoré je zaručené Ústavou SR, inými prostriedkami, ako to predpokladá Ústava SR.

4.4.5 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 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 právoplatnosti³⁸⁷ 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

386 Predbežné opatrenie, ktoré prerušilo štrajk železničiarov bolo vydané vo februári 2003, vydal ho Okresný súd Bratislava I, a vyhovel ním žalobcovi – zamestnávateľovi. Predbežné opatrenie dokonca zašlo až tak ďaleko, že nielen nariadilo, aby sa železničiarri zdržali akéhokoľvek konania, ale aj obmedzili začatie akéhokoľvek iného štrajku v budúcnosti. Po desiatich mesiacoch Krajský súd rozhodol, že zásah Okresného súdu Bratislava I v podobe predbežného opatrenia na zastavenie štrajku nebol procesne v poriadku a toto predbežné opatrenie zrušil. Štrajk sa však s desaťmesačným odstupom už nedal obnoviť.

Dostupné na internete: <http://www.sme.sk/c/804126/pravnici-maju-dilemu-moze-sud-zastavit-strajk-ci-nemoze.html#ixzz2S4lbsGfA>.

Ďalšie predbežné opatrenie vydal Okresný súd Bratislava II v apríli 2006, ktorým uložil štrajkujúcim zdravotníkom až do právoplatného rozhodnutia súdu zabezpečovať zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu podľa zákona o zdravotnej starostlivosti. Viac na: <http://www.czsk.net/svet/clanky/sr/zakazanystrajk.html>.

387 Právoplatnosť je vlastnosť rozhodnutia súdu, ktorá v zásade spôsobuje od určitého dňa jeho nemeňteľnosť, 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.

závažnú diskrimináciu v zamestnaní a je v rozpore s Dohovorom o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949.³⁸⁸ 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. Aplikácia prax ukazuje, že sa veľmi často účelovo zneužíva nízke právne vedomie zamestnancov o tejto skutočnosti s cieľom odraďiť 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. Neospravedlненная neprítomnosť v práci je konanie, ktoré sa kvalifikuje ako porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou vyvedenia 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 ospravedlненú, a preto jeho neúčasť 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).³⁸⁹

388 LALÍK, M. Problematika štrajku v pracovnom poriadku Slovenskej republiky In: Podnikateľ a právo č. 6/2003, s. 8.

389 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.

**MEDZINÁRODNÉ A EURÓPSKE
PRACOVNÉ PRÁVO**

V. Kolektívne pracovné právo z pohľadu medzinárodného a európskeho práva

5.1 Medzinárodné kolektívne pracovné právo

Pojem medzinárodné pracovné právo nie je jednoznačne a konsenzuálne vymedzený. V najširšom význame ho môžeme chápať v protiklade k vnútroštátnemu pracovnému právu. Následne bude medzinárodné pracovné právo predstavovať normy, upravujúce rôzne aspekty pracovného práva, ktoré boli prijaté na pôde rôznych medzinárodných organizácií. Zámerne sme sa vyhli použitiu termínu *právne normy*, keďže medzinárodné pracovné právo má z veľkej časti povahu *soft law*, čiže noriem, ktorých uplatňovanie je dobrovoľné a nie je právne vymáhateľné.

Pokiaľ ide o zmysel a úlohu medzinárodného pracovného práva, Sweptson poukazuje na to, že pri zrode medzinárodného pracovného práva stála myšlienka, podľa ktorej by sa medzinárodná hospodárska súťaž nemala realizovať na úkor pracovníkov.³⁹⁰ Medzinárodné dohovory, upravujúce pracovné podmienky, majú prispieť k spravodlivej hospodárskej súťaži.³⁹¹ Medzinárodné pracovné právo a liberalizácia medzinárodného obchodu sú veľmi úzko prepojené dodnes. Príkladom môže byť fakt, že Svetová obchodná organizácia aj Európska únia podmieňujú zaradenie krajiny do výhodnejšieho colného režimu dodržiavaním základných dohovorov Medzinárodnej organizácie práce. Po 1. svetovej vojne ako ďalší argument v prospech medzinárodného pracovného práva pribudla téza, podľa ktorej sociálna spravodlivosť napomáha predchádzanie konfliktom a zachovávanie mieru.³⁹² Táto idea našla vyjadrenie aj v Ústave Medzinárodnej organizácie práce, ktorá bola založená v roku 1919. Uvedené úlohy zostávajú stále aktuálne a medzinárodné pracovné právo v súčasnosti prispieva k snahe o dosiahnutie vyrovnaného hospodárskeho a sociálneho rozvoja.³⁹³

5.1.1 Subjekty medzinárodného kolektívneho pracovného práva

Subjekty medzinárodných pracovnoprávných vzťahov možno rozdeliť do niekoľkých kategórií. Sledujúc logiku štandardného sociálneho dialógu, malo by ísť predovšetkým o predstaviteľov národných vlád, zamestnávateľov a pracovníkov. Na poli medzinárodného pracovného práva vlády vystupujú spravidla prostredníctvom rôznych medzinárodných organizácií, v ktorých sa združujú. Nepochybne najvýznamnejšou organizáciou je v tomto smere Medzinárodná organizácia práce, ktorá pôsobí ako špecializovaná agentúra Organizácie spojených národov (ďalej len „OSN“). Do oblasti pracovnoprávných vzťahov však zasahuje aj samotná OSN. Dôležitým hráčom, kto-

390 SWEPTSON, L. International Labour Law. In: Blanpain, R. (ed.) Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies. IXth and revised edition, Kluwer Law International 2007, s. 137 – 162.

391 Ibidem, s. 137.

392 Ibidem, s. 138.

393 Ibidem, s. 138.

rého nemožno opomenúť, je tiež Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (ďalej len „OECD“). Významnú úlohu plnia aj rôzne regionálne organizácie, ako je Arabská organizácia práce, Africká únia alebo NAFTA.

Reprezentanti pracovníkov a zamestnávateľov pôsobia na medzinárodnej úrovni v podstate v právnom vákuu. Právo združovať sa a zakladať odbory a organizácie zamestnávateľov síce zahŕňa aj právo vytvárať národné a medzinárodné federácie, nie je pritom celkom jasné, akú úlohu majú tieto medzinárodné federácie plniť.

Medzinárodné združenia zamestnávateľov a odborov pôsobia v troch rôznych formách - ako globálne združenia národných federácií, ďalej ako sektorové združenia alebo združenia na báze iných špeciálnych charakteristík (napr. veľkosť podniku, či forma vlastníctva podniku) a napokon sú to regionálne združenia.

Najvýznamnejšou celosvetovou organizáciou zamestnávateľov je Medzinárodná organizácia zamestnávateľov (*International Employers' Organisation* – IOE). Ide o združenie národných federácií zamestnávateľov, ktoré reprezentuje záujmy zamestnávateľov o. i. aj na úrovni MOP. Podľa Rynharta sa IOE sústreďuje primárne na sociálne otázky, zatiaľ čo ekonomické záujmy zamestnávateľov obhaja najmä Medzinárodná obchodná komora (*International Chamber of Commerce* – ICC), pričom medzi oboma organizáciami existuje „dohoda o delbe práce“.³⁹⁴ Na úrovni jednotlivých sektorov patria k najvýznamnejším organizáciám napr. Svetová asociácia ocele (*World Steel Association*, do roku 2008 *International Iron and Steel Institute*), Medzinárodná federácia výrobcov textilu (*International Textile Manufacturers' Federation*) alebo Medzinárodná asociácia hotelov a reštaurácií (*International Hotels & Restaurants Association*). Záujmy malých a stredných podnikov zastupuje Medzinárodné združenie remesiel a malých a stredných podnikov (*International Association of Crafts and Small and Medium-Sized Enterprises*). Na regionálnej úrovni je v Európe kľúčovou organizáciou zamestnávateľov BUSINESS EUROPE,³⁹⁵ malých a stredných podnikateľov zastupuje UEAPME³⁹⁶ a podniky poskytujúce verejné služby sú združené v organizácii CEEP³⁹⁷.

Z globálnych odborových organizácií je jednoznačne najväčšou Medzinárodná odborová konfederácia (*International Trade Union Confederation* – ITUC), združujúca 325 národných odborových centrál zo 161 krajín sveta (údaj k októbru 2013). Okrem ITUC stále existuje aj Svetová federácia odborov (*World Federation of Trade Unions* – WFTU), ktorá pôvodne združovala najmä odbory z krajín bývalého sovietskeho bloku a sídlila v Prahe. Po páde komunizmu z WFTU väčšina členov vystúpila a v súčasnosti

394 RYNHART, G. *International Employers' Organisations*. In: Blanpain, R. (ed.) *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. IXth and revised edition, Kluwer Law International 2007, s. 41 – 68.

395 Do roku 2007 organizácia pôsobila pod názvom Union des Industries de la Communauté européenne (UNICE).

396 Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises.

397 Centre of Employers and Enterprises providing Public Services.

združuje už len niekoľko odborových organizácií prevažne z arabských krajín, Afriky a Ázie. Svoje sídlo zároveň premiestnila do Atén. Zo sektorových federácií odborov sú v globálnom meradle najdôležitejšími UNI Global Union, pôsobiaca v sektore služieb a IndustriALL Global Union, ktorá vznikla v roku 2012 fúziou International Metalworkers' Federation (IMF), International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) a International Textiles Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF). Samostatne ďalej pôsobia medzinárodné federácie odborov v sektore dopravy (ITF), školstva (EI) alebo potravinárstva a hotelierstva (IUF). Regionálnou obdobou ITUC je v Európe Európska odborová konfederácia (*European Trade Union Confederation – ETUC*). Na úrovni sektorov potom pôsobia spravidla pobočky globálnych federácií ako UNI Europa alebo IndustriALL Europe.

Medzinárodná organizácia práce

Medzinárodná organizácia práce vznikla bezprostredne po 1. svetovej vojne, v roku 1919. V rámci mierových rokovaní v Paríži a Versailles bola zriadená osobitná komisia pre otázky práce, ktorú tvorili zástupcovia deviatich štátov: Belgicka, Kuby, Československa, Francúzska, Talianska, Japonska, Poľska, Veľkej Británie a USA. Na pôde tejto komisie vznikol aj prvý návrh Ústavy Medzinárodnej organizácie práce. Špecifikom MOP je jej tripartitný charakter, ktorý sa prejavuje tým, že v orgánoch MOP sú okrem vlád členských štátov zastúpené tiež organizácie zamestnávateľov a pracovníkov. MOP prežila aj 2. svetovú vojnu, hoci bola nútená dočasne premiestniť svoje sídlo zo Ženevy do kanadského Montrealu. V roku 1946 bola MOP pridružená k OSN ako jej špecializovaná agentúra.

Vymedzenie pôsobnosti MOP možno nájsť v preambule Ústavy Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „Ústava MOP“),³⁹⁸ ako aj v Deklarácii o cieľoch a úlohách Medzinárodnej organizácie práce,³⁹⁹ ktorá tvorí prílohu Ústavy MOP (ďalej len „Deklarácia o cieľoch MOP“). Ústava MOP zdôrazňuje predovšetkým cieľ podpory sociálnej spravodlivosti, ako základnej podmienky udržania mieru, prostredníctvom zlepšovania pracovných podmienok, ako je úprava pracovného času, prevencia nezamestnanosti, primeraná minimálna mzda, ochrana zamestnancov pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, ochrana detí, mladistvých a žien, zabezpečenie v starobe a v chorobe, ochrana záujmov zamestnancov zamestnaných v zahraničí, uznanie princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu, uznanie zásady slobody združovania, organizácia prípravy na povolanie a technického vzdelávania a ďalšie opatrenia.

Deklarácia o cieľoch MOP ďalej artikuluje ciele ako účinné uznanie práva na kolektívne vyjednávanie, spolupráca sociálnych partnerov, poskytovanie príležitostí na vzdelávanie a mobilitu zamestnancov, ochrana života a zdravia zamestnancov vo všetkých povolaniach alebo podpora slobody prejavu a združovania. Pokiaľ ide o ob-

398 Constitution of the International Labour Organisation.

399 Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation.

lasť sociálneho zabezpečenia, prioritu má najmä poskytnutie základného príjmu pre všetkých, ktorí potrebujú takúto ochranu, ako aj komplexná zdravotná starostlivosť, ochrana materstva a detí, rovnosť príležitostí vo vzdelávaní a zamestnaní.

Z vyššie uvedeného je zrejmé, že pole pôsobnosti MOP je pomerne široké, zahŕňujúc takmer celú oblasť pracovných vzťahov a sociálneho zabezpečenia. Medzinárodná organizácia práce je teda logicky aj najvýznamnejším „pôvodcom“ noriem medzinárodného pracovného práva. Ustanovenia dohovorov a odporúčaní MOP sa súhrnne označujú pojmom *international labour standards*,⁴⁰⁰ čiže predstavujú určitý medzinárodne uznaný (minimálny) štandard pracovnoprávnej úpravy.

5.1.2 Pramene medzinárodného kolektívneho pracovného práva

Pramene medzinárodného pracovného práva možno deliť na základe rôznych kritérií. Či už podľa subjektu, od ktorého daný prameň pochádza, podľa miery právnej záväznosti alebo podľa formy. Na účely predkladanej vedeckej publikácie sme zvolili kombinovaný prístup. Najprv si predstavíme normotvornú činnosť Medzinárodnej organizácie práce, keďže ide o najvýznamnejšiu platformu tvorby medzinárodného pracovného práva. Následne si predstavíme rôzne pramene medzinárodného pracovného práva v členení podľa ich formy a obsahu.

Normotvorba Medzinárodnej organizácie práce

Základným dokumentom MOP je Ústava Medzinárodnej organizácie práce, ktorá okrem organizačných, procesných a ďalších technických ustanovení obsahuje aj prílohu, nazvanú Deklarácia o cieľoch a zámeroch MOP. Táto deklarácia formuluje niektoré základné axiómy, na ktorých je budovaná MOP, ako sloboda prejavu a združovania a predovšetkým základný princíp, že „práca nie je tovarom“. Na pôde Medzinárodnej organizácie práce je prijímaných niekoľko typov noriem. Základom sú mnohostranné medzinárodné dohovory, ktoré tvoria kostru medzinárodného pracovného práva. Každý členský štát MOP sa môže rozhodnúť, či ku konkrétnemu dohovoru pristúpi alebo nie. Po prijatí dohovoru je tento pre daný štát záväzný. Signatárske krajiny majú potom povinnosť v pravidelných intervaloch predkladať MOP správy o plnení záväzkov vyplývajúcich z jednotlivých dohovorov. Dopusť bolo v rámci MOP prijatých 189 dohovorov, z čoho päť dohovorov bolo anulovaných, keďže pre nízky počet ratifikácií nenadobudli platnosť. Pre Slovenskú republiku je v súčasnosti záväzných 75 dohovorov MOP.⁴⁰¹ Hoci v systéme dohovorov z formálno-právneho hľadiska neexistuje žiadna hierarchia a všetky dohovory sú rovnocenné, z hľadiska obsahu a významu môžeme

400 SWEPTSON, L. *International Labour Law*. In: Blanpain, R. (ed.) *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. IXth and revised edition, Kluwer Law International 2007, s. 139.

401 Dostupné na internete: <<http://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/medzinarodna-spolupraca/medzinarodne-organizacie/medzinarodna-organizacia-prace-mop/dohovory-odporucania-mop.html>> (25. 6. 2014).

dohovory rozdeliť do dvoch základných skupín: (i) dohovory definujúce základné zásady a práva pri práci (*international labour standards/core conventions*), ako sú sloboda združovania, právo kolektívne vyjednávať, zákaz nútenej a detskej práce atď. a (ii) tzv. technické normy (*technical standards*), tzn. dohovory upravujúce pracovné podmienky.

Dôležitým prameňom medzinárodného pracovného práva sú aj odporúčania MOP. Odporúčania sú rovnako ako dohovory prijímané na generálnej konferencii zástupcov členských štátov MOP, nemajú však povahu medzinárodnej zmluvy a nie sú právne záväzné. Podľa článku 19 ods. 1 Ústavy MOP: „*Keď konferencia rozhodne o zaradení návrhov týkajúcich sa určitej záležitosti do programu rokovania, určí, či tieto návrhy majú mať formu a) medzinárodného dohovoru alebo b) odporúčania, aby sa reagovalo na okolnosti, že prerokovaný predmet návrhu alebo niektorý jeho aspekt sa nepovažuje za vhodný alebo primeraný v danom čase, aby mal formu dohovoru.*“ Inými slovami, ak sa nenájde dostatočná politická vôľa, aby sa určitá otázka riešila formou dohovoru, zvolí sa forma odporúčania, ako istý politicky priechodný kompromis. Okrem toho sú odporúčania v mnohých prípadoch naviazané na konkrétny dohovor a plnia v podstate úlohu vykonávacieho predpisu, keďže špecifikujú a ďalej rozvádzajú otázky, ktoré sú predmetom dohovoru. Medzinárodná organizácia práce prijala dodnes 202 odporúčaní, z čoho 36 bolo neskôr vzatých späť, 14 bolo vyhlásených za zastarané a 22 odporúčaní bolo nahradených novými.⁴⁰²

Medzinárodná organizácia okrem dohovorov a odporúčaní prijíma tiež deklarácie. Tie sú schvaľované buď generálnou konferenciou alebo správnou radou MOP. Podobne ako odporúčania, ani deklarácie nie sú právne záväzné. Na rozdiel od odporúčaní deklarácie neslúžia na tvorbu medzinárodných pracovných noriem (*international labour standards*). Ich cieľom je autoritatívne zdôraznenie určitých princípov a hodnôt. Deklarácií MOP je len zopár, príkladom môže byť Deklarácia o rodovej rovnosti alebo už spomínaná Deklarácia o cieľoch a zámeroch MOP.

Medzinárodné dohovory

Z pohľadu medzinárodného pracovného práva majú význam najmä dohovory prijaté v rámci Organizácie Spojených národov a Medzinárodnej organizácie práce. Organizácia Spojených národov nerieši primárne otázky týkajúce sa pracovného práva. Na tento účel bola zriadená Medzinárodná organizácia práce. Napriek tomu aj na pôde OSN bolo prijatých niekoľko dohovorov, ktoré majú dopad na oblasť pracovnoprávných vzťahov. Ide najmä o dohovory týkajúce sa ľudských práv, ktoré sú v porovnaní s dohovormi MOP len veľmi všeobecné. Možno spomenúť napr. Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966⁴⁰³ a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúr-

402 Dostupné na internete: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12010:3308142010466007:::P12010_INSTRUMENT_SORT:3 (25. 6. 2014)

403 Vyhláska ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. z 10. mája 1976.

nych právach z roku 1966.⁴⁰⁴ Ďalšími relevantnými dokumentmi sú Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie,⁴⁰⁵ Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien,⁴⁰⁶ Dohovor o právach dieťaťa⁴⁰⁷ a Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím.⁴⁰⁸ Pracovnoprávnu úpravu obsahuje rovnako Medzinárodný dohovor o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín z roku 1990, ku ktorému Slovenská republika doposiaľ nepristúpila.

Ako sme už uviedli vyššie, na pôde Medzinárodnej organizácie práce bolo doposiaľ prijatých 189 dohovorov. Na Svetovom summite o sociálnom rozvoji v roku 1995 bola prijatá Kodanská deklarácia o sociálnom rozvoji, ktorá identifikovala základné práva, ktorých presadzovaniu by mala byť venovaná prioritná pozornosť. Na Kodanskú deklaráciu nadviazala v roku 1998 Deklarácia MOP o základných zásadách a právach pri práci. Obe deklarácie uvádzajú štyri základné zásady a práva pri práci:

- (i) sloboda združovania a účinné uznanie práva kolektívne vyjednávať,
- (ii) odstránenie všetkých foriem nútenej alebo povinnej práce,
- (iii) účinné zrušenie detskej práce,
- (iv) odstránenie diskriminácie, ak ide o zamestnanie a povolanie.

V nadväznosti na definíciu základných zásad a práv pri práci sa potom dohovory, upravujúce tieto základné zásady a práva, označujú ako základné dohovory MOP (*core conventions*):⁴⁰⁹

1. Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948,⁴¹⁰
2. Dohovor MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949,⁴¹¹
3. Dohovor MOP o nútenej alebo povinnej práci č. 29 z roku 1930,⁴¹²

404 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. z 10. mája 1976.

405 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 95/1974 Zb. z 15. augusta 1974.

406 Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 62/1987 Zb. z 13. mája 1987.

407 Oznámenie federálneho Ministerstva zahraničných vecí č. 104/1991 Zb. a Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 50/2003 Z. z. o zmene článku 43 ods. 2 Dohovoru o právach dieťaťa.

408 Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí č. 317/2010 Z. z.

409 Zoznam dohovorov MOP, ktorých zmluvnou stranou bola ČSFR a ktoré po dni jej zániku nadobudli platnosť pre Slovenskú republiku je uvedený v Oznámení Ministerstva zahraničných vecí SR č. 110/1997 Z.z.

410 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v San Franciscu na svojom 31. zasadnutí 9. júla 1948. Dohovor nadobudol platnosť 4. júla 1950 (Oznámenie č. 489/1990 Zb.).

411 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP práce v Ženeve na svojom 32. zasadnutí 1. júla 1949. Dohovor nadobudol platnosť 18. júla 1951 (Oznámenie č. 470/1990 Zb.).

412 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 14. zasadnutí 28. júna 1930. Dohovor nadobudol platnosť 1. mája 1932 (Oznámenie č. 506/1990 Zb.).

4. Dohovor MOP o zrušení nútenej práce č. 105 z roku 1957,⁴¹³
5. Dohovor MOP o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. 138 z roku 1973,⁴¹⁴
6. Dohovor MOP o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce č. 182 z roku 1999,⁴¹⁵
7. Dohovor MOP o diskriminácii v zamestnaní a povolani č. 111 z roku 1958,⁴¹⁶
8. Dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951.⁴¹⁷

Význam týchto základných dohovorov (*core conventions*) spočíva v tom, že Medzinárodná organizácia práce sa prioritne usiluje o dosiahnutie ich prijatia čo najväčším počtom štátov. Zároveň aj od štátov, ktoré tieto dohovory neprijali, vyžaduje uplatňovanie základných zásad a práv pri práci, ktoré sú v nich upravené. Na tieto účely pritom MOP spolupracuje aj s ďalšími organizáciami, ako sú OSN, Svetová obchodná organizácia alebo WTO. Prostredníctvom ekonomických nástrojov, ako sú clá, kvóty a pod. sa nepriamo vytvára na štáty tlak, aby rešpektovali základné zásady a práva pri práci.

Usmernenia pre nadnárodné korporácie

Kľúčovú úlohu v pracovnoprávných vzťahoch na globálnej úrovni zohrávajú nadnárodné korporácie (*multinational corporations – MNE*). Tieto prevádzkujú pobočky po celom svete, pričom sú riadené prísne centralizovane. Všetky dôležité rozhodnutia sú prijímané v ústredí a lokálni manažéri sú len vykonávateľmi týchto rozhodnutí bez toho, aby ich mohli výraznejšie ovplyvniť. Nadnárodné korporácie disponujú enormnou ekonomickou silou, často neporovnateľne vyššou, ako mnohé národné štáty. V prípade, že právna úprava, ďalšie podmienky podnikania alebo postoje vlády v niektorej krajine nezodpovedajú predstavám týchto korporácií, jednoducho sa presunú inam. Dochádza tak k výraznému narušeniu rovnováhy vo vzťahoch sociálnych partnerov, keďže MNE nemajú adekvátneho partnera vo forme autoritatívneho globálneho zákonodarcu a silných odborových organizácií, pôsobiacich na úrovni MNE ako celku. Ak sa aj odbory sformujú do útvaru, pôsobiaceho na „celopodnikovej“ úrovni, vzhľadom na absenciu nadnárodnej právnej úpravy nadviazanie dialógu s takouto organizáciou záleží len na dobrej vôli MNE.

413 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 40. zasadnutí 25. júna 1957. Dohovor nadobudol platnosť 17. januára 1959 (Oznámenie č. 340/1998 Z. z.).

414 Dohovor prijala Generálna konferencia OP v Ženeve na svojom 58. zasadnutí 26. júna 1973. Dohovor nadobudol platnosť 19. júna 1976 (Oznámenie č. 341/1998 Z. z.).

415 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 87. zasadnutí 17. júna 1999. Dohovor nadobudol platnosť 19. novembra 2000 (Oznámenie č. 38/2001 Z. z.).

416 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 42. zasadnutí 25. júna 1958. Dohovor nadobudol platnosť 15. júna 1960 (Oznámenie č. 465/1990 Zb.).

417 Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 34. zasadnutí 29. júna 1951. Dohovor nadobudol platnosť 23. mája 1953 (Oznámenie č. 450/1990 Zb.).

Z týchto dôvodov vznikli viaceré iniciatívy, usilujúce sa o prijatie istej regulácie činnosti nadnárodných korporácií aspoň vo forme *soft law*. Ide o deklarácie a usmernenia, prijaté na úrovni rôznych medzinárodných organizácií, ktoré nie sú právne záväzné. Ich sila sa odvodzuje najmä od autority organizácií, ktoré tieto dokumenty iniciovali. Zmysel predmetných nástrojov spočíva hlavne v tom, že nadnárodné korporácie, ktoré majú sídla prevažne v krajinách s vysokým štandardom pracovnoprávnej úpravy, majú možnosť „vývozom“ týchto štandardov zlepšovať pracovné podmienky v mnohých krajinách sveta, kde je tento štandard veľmi nízky. Bohužiaľ v praxi je trend často presne opačný. Nadnárodné korporácie premiestňujú svoje prevádzky do krajín tretieho sveta, s cieľom využiť nízku úroveň pracovnoprávnej ochrany zamestnancov a nízke mzdy k tomu, aby znížili výrobné a prevádzkové náklady. Deklarácie a usmernenia pre nadnárodné korporácie slúžia k tomu, aby pomohli vytvárať na nadnárodné korporácie verejný, morálny a mediálny tlak, ktorý pomôže uvedené praktiky oslabiť.

Tripartitná deklarácia MOP o zásadách týkajúcich sa nadnárodných podnikov a sociálnej politiky

Prvé dokumenty tohto charakteru vznikli už v druhej polovici 70. rokov minulého storočia. V roku 1977 schválila správna rada MOP Tripartitnú deklaráciu o zásadách týkajúcich sa nadnárodných podnikov a sociálnej politiky (*Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*). Ako svoj cieľ deklarácia v bode 2 uvádza podporu pozitívneho prínosu, ktorým môžu nadnárodné podniky prispieť k ekonomickému a sociálnemu rozvoju. Deklarácia vyzýva nadnárodné korporácie, aby podporovali rast pracovných príležitostí aj štandardov a aby preferovali používanie technológií, generujúcich zamestnanosť. Zároveň vyzýva vlády, aby v snahe prilákať zahraničných investorov neobmedzovali slobodu združovania a právo kolektívne vyjednávať. Isté kontroverzie vyvolala tripartitná deklarácia v okamihu, keď vyzvala nadnárodné korporácie, aby pri prijímaní do zamestnania uprednostňovali pracovníkov z hostiteľskej krajiny (bod 18) a rovnako, aby pri zadávaní kontraktov pre subdodávateľov preferovali miestne firmy (20). Účelom týchto ustanovení je podpora zamestnanosti v rozvojových krajinách a naopak, zabránenie odlivu mozgov z rozvinutých krajín. Deklarácia upravuje aj osobitný mechanizmus, na základe ktorého môžu vlády členských štátov a reprezentatívne národné alebo medzinárodné organizácie pracovníkov alebo zamestnávateľov požiadať o výklad ustanovení trojstrannej deklarácie. Takúto žiadosť je potrebné adresovať Medzinárodnému úradu práce (International Labour Office), ktorý ju následne predloží Výboru pre nadnárodné podniky.

Smernice OECD pre nadnárodné spoločnosti

Už v roku 1976 bola prijatá prvá verzia Smerníc OECD pre nadnárodné spoločnosti (*OECD Guidelines for multinational enterprises*). Odvtedy boli tieto smernice päť krát revidované, pričom posledná verzia je z roku 2011. Smernice opäť vyzývajú

korporácie k rešpektovaniu ľudských práv a základných zásad a práv pri práci, ako je zákaz detskej práce, zákaz diskriminácie, zabezpečenie BOZP, rešpektovanie činnosti odborov a kolektívneho vyjednávania. Pozornosť venujú tiež otázke informovania pracovníkov a zaisteniu podmienok pre činnosť zástupcov pracovníkov. Podobne ako trojstranná deklarácia MOP, aj smernice OECD vyzývajú nadnárodné podniky, aby zamestnávali lokálnych pracovníkov, ktorým majú zabezpečiť primerané vzdelávanie s cieľom zlepšiť ich pracovné schopnosti. Smernice súčasne požadujú, aby podniky rešpektovali štandardy pracovných podmienok a vzťahov medzi sociálnymi partnermi v hostiteľskej krajine. Musíme podotknúť, že by bolo užitočnejšie, keby nadnárodné korporácie v hostiteľských krajinách rešpektovali aspoň minimálne štandardy platné v ich krajinách pôvodu, keďže tieto sú väčšinou neporovnateľne vyššie.

Smernice OECD ustanovujú pomerne prepracovaný mechanizmus implementácie. Národné kontaktné miesta („NCPs“) majú za úlohu zaisťovať efektívne uplatňovanie smerníc v jednotlivých krajinách, zaisťovať dostupnosť informácií o smerniciach a ich propagáciu. Okrem toho riešia otázky, týkajúce sa smerníc, ktoré prichádzajú od iných národných kontaktných miest, od podnikateľov, odborov, mimovládnych organizácií alebo vlád nečlenských krajín. V neposlednom rade NCPs predkladajú raz ročne správu Výboru OECD pre medzinárodné investície a nadnárodné spoločnosti („CIME“). Výbor okrem preskúmania správ má tiež právomoc objasňovať ustanovenia smerníc a vydávať odporúčania zamerané na zlepšenie fungovania NCPs a efektívnej implementácie ustanovení smerníc.

UN Global Compact

V roku 1999 vytvoril Kofi Annan pod záštitou OSN globálnu platformu s názvom *United Nations Global Compact*.⁴¹⁸ Ide o súbor desiatich princípov správania sa nadnárodných korporácií, ktoré sú odvodené zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv, Deklarácie MOP o základných zásadách a právach pri práci, Deklarácie z Rio de Janeiro o životnom prostredí a rozvoji (Riodeklarácia) a z Dohovoru OSN proti korupcii.⁴¹⁹ *UN Global Compact* je platformou otvorenou pre podniky, ale aj nepodnikateľské subjekty, ktoré sa k nej môžu dobrovoľne prihlásiť a previazať tak verejný záväzok dodržiavať nasledovných desať princípov, rozdelených do štyroch kategórií:

Ľudské práva

Princíp 1: Spoločnosti (*businesses*) by mali podporovať a rešpektovať ochranu medzinárodne dojednaných ľudských práv.

Princíp 2: Spoločnosti by mali zabezpečiť, že sa žiadnym spôsobom nebudú podieľať na porušovaní ľudských práv.

418 Dostupné na internete: <<http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>> (26. 6. 2014).

419 Dohovor bol prijatý 31. októbra 2003 v New Yorku. (Oznámenie č.434/2006 Z. z.).

Pracovné normy (*Labour Standards*)

Princíp 3: Spoločnosti by mali rešpektovať slobodu združovania a uznať právo na kolektívne vyjednávanie.

Princíp 4: Spoločnosti by mali eliminovať akékoľvek formy nútenej práce.

Princíp 5: Spoločnosti nesmú dovoliť využívanie detskej pracovnej sily.

Princíp 6: Spoločnosti by mali eliminovať diskrimináciu v práci a v zamestnaní.

Životné prostredie

Princíp 7: Spoločnosti by mali podporovať prístup založený na predbežnej opatrnosti vo vzťahu k environmentálnym hrozbám.

Princíp 8: Spoločnosti by mali podporovať iniciatívy propagujúce zodpovedný prístup k životnému prostrediu.

Princíp 9: Spoločnosti by mali podporovať vývoj a rozširovanie technológií ohľaduplných k životnému prostrediu.

Boj proti korupcii

Princíp 10: Spoločnosti by mali bojovať proti všetkým formám korupcie, vrátane vydierania a úplatkárstva.

K iniciatíve *UN Global Compact* sa doposiaľ prihlásilo vyše 10 000 organizácií zo 145 krajín sveta.⁴²⁰

Okrem celosvetových projektov existujú aj rôzne iniciatívy na regionálnej úrovni. Príkladom môže byť Severoamerická dohoda o spolupráci v oblasti otázok pracovného práva (*North American Agreement on Labor Cooperation - NAALC*), prijatá v septembri 1993 ako dodatkový dohovor k Severoamerickej dohode o voľnom obchode (*North America Free Trade Agreement - NAFTA*).⁴²¹ Príloha č. 1 k NAALC definuje jedenásť zásad, ktoré sa signatárske štáty zaviazali podporovať. Nejde pritom o minimálne štandardy, ktoré by bolo potrebné implementovať do vnútroštátnych právnych poriadkov. K týmto zásadám patrí najmä právo na kolektívne vyjednávanie a na štrajk, zákaz nútenej práce, stanovenie minimálnej mzdy, eliminácia diskriminácie, ochrana detí, mladistvých a migrujúcich zamestnancov, prevencia pracovných úrazov a chorôb z povolania, ako aj princíp poskytovania kompenzácie v prípade pracovných úrazov.

Kódexy správania a globálne dohody

V predošlom texte sme sa zaoberali snahami štátov regulovať správanie nadnárodných korporácií na globálnej úrovni prostredníctvom *soft law* textov, prijatých na pôde rozličných medzinárodných organizácií. Nadnárodné podniky ale postupne

420 Ibidem.

421 Zmluvnými štátmi sú Kanada, Mexiko a USA.

začali vyvíjať aj aktivity smerom k samoregulácii, hoci opäť len na úrovni právne nezáväzných textov. Tieto texty sú pomerne rôznorodé z pohľadu ich názvov aj obsahu. Základné rozlíšenie spočíva v tom, či ide o texty jednostranné alebo viacstranné.

Jednostranné texty sa označujú najčastejšie ako kódexy správania (*codes of conduct*), kódexy etického podnikania (*ethical business conduct*), deklarácie, štandardy, princípy spoločenskej zodpovednosti (*social responsibility principles*), smernice (*guidelines*) a pod. Pokiaľ ide o adresátov, veľmi často sú tieto texty určené obchodným partnerom a subdodávateľom. Častými adresátmi sú zamestnanci, zákazníci alebo verejnosť v najširšom zmysle, keďže takéto texty slúžia okrem iného aj na marketingové účely. Obsahom kódexov sú najčastejšie odkazy na základné práva a slobody, ako je sloboda združovania, zákaz diskriminácie, detskej a nutenej práce. Často sú to aj deklarácie týkajúce sa základných pracovných podmienok, ako je ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, dodržiavanie zákonom stanoveného pracovného času a odmeňovania. Niektoré texty idú aj nad rámec pracovnoprávných otázok a formulujú záväzky napr. v oblasti ochrany životného prostredia. Niektoré texty sú určené výlučne subdodávateľom a vyžadujú, aby sa princípmi v nich formulovanými riadili obchodní partneri podniku. Spravidla sa aj samotný autor textu zaväzuje k úsiliu „podporovať“, „uznávať“ alebo „presadzovať“ tieto zásady.

Pokiaľ ide o texty, v ktorých figuruje viacero signatárov, spravidla na nich popri podpise predsedu predstavenstva alebo riaditeľa ľudských zdrojov samotnej korporácie nájdeme podpisy predstaviteľov odborových organizácií pôsobiacich v krajine ústredia, prípadne svetových odborových federácií v príslušnom sektore. Stále častejšie medzi signatármi nachádzame aj európske alebo svetové zamestnanecké rady. Tieto texty majú opäť veľmi rôznorodé názvy, spravidla sú označované ako dohody (*agreement*), časté sú aj deklarácie alebo memorandá. Z obsahového hľadiska sú takéto dohody veľmi podobné jednostranným textom, navyše spravidla obsahujú isté procesné ustanovenia, upravujúce vzájomné vzťahy sociálnych partnerov, prípadne záväzok zamestnávateľa nebrániť v činnosti odborovým organizáciám. Na počiatku ekonomickej krízy boli pomerne časté aj špecifickejšie dohody, ktoré upravovali proces reštrukturalizácie.

5.2 Európske kolektívne pracovné právo

5.2.1 Pojem európske právo a európske pracovné právo

Pojem európske právo nemá úplne jednoznačné vymedzenie⁴²² a možno ho chápať z rôznych hľadísk. Napríklad v oblasti právnej komparatistiky predstavuje európske právo súhrn právnych noriem, obsiahnutých v právnych poriadkoch európskych krajín. Pre účely medzinárodného práva verejného bude európske právo množinou všetkých právnych noriem, upravujúcich činnosť európskych medzinárodných organizácií.⁴²³ Rovnako ho možno chápať ako súbor legislatívy Európskej únie, Rady Európy, prípadne aj oboch súčasne.

422 Pozri napr. 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: Kalligram, 2002.

423 KARAS, V. – KRÁLIK, A. Európske právo. Bratislava, Trnava: Iura edition, 2004, s. 138.

V posledných rokoch bol pojem „európske právo“ najčastejšie vnímaný ako označenie viažuce sa k Európskym spoločenstvám a Európskej únii, technicky vyjadrené ako súbor právnych noriem upravujúcich vznik a činnosť Európskych spoločenstiev a Európskej únie.⁴²⁴ Takto sa európske právo ďalej delilo na komunitárne a únieové. Po nadobudnutí účinnosti tzv. Lisabonskej zmluvy, 1. decembra 2009, sa situácia v istom zmysle zjednodušila. Prišlo k zániku Európskeho spoločenstva, pričom jeho právnym nástupcom sa stala Európska únia (ďalej aj len ako „EÚ“). V súčasnosti preto môžeme hovoriť o práve Európskej únie. Právo Európskej únie predstavuje samostatný a osobitný právny poriadok, odlišný od medzinárodného práva aj od právneho poriadku jednotlivých členských štátov.

Ak sme pri definovaní pojmu európske právo uviedli, že existuje viacero spôsobov, ako túto problematiku uchopiť, pri definovaní európskeho pracovného práva platí tento výrok rovnako. Profesorka Barancová⁴²⁵ rozlišuje pracovné právo Európskej únie a pracovného práva Rady Európy, pričom oba tieto pojmy zaraďuje pod pojem európskeho pracovného práva. Z uvedenej metodiky vychádzame aj v tomto výklade. Terminologicky budeme teda diferencovať medzi pracovným právom Európskej únie a pracovným právom Rady Európy (ďalej aj len ako „RE“), pričom európske pracovné právo budeme chápať ako súborné označenie, zahrňujúce oba uvedené pojmy.

5.2.2 Pracovné právo Rady Európy

Rada Európy je medzinárodná organizácia, založená bezprostredne po druhej svetovej vojne, s cieľom rozvoja ľudských práv a demokracie. Tento charakter Rady Európy sa odráža aj v povahe právnych aktov, ktoré publikuje. Kým Európska únia, resp. jej právní predchodcovia – európske spoločenstvá – boli založené primárne na hospodárske účely, Rada Európy sa usiluje predovšetkým o zabezpečenie dodržiavania a ochrany ľudských práv. Preto aj pramene práva, prijaté na pôde Rady Európy, sú pomerne úzko špecializované a týkajú sa prevažne ľudských práv. Relevanciu vo vzťahu k pracovnému právu majú teda najmä otázky týkajúce sa zákazu diskriminácie a rovnakého zaobchádzania, ochrany ľudskej dôstojnosti, osobných údajov a garancie sociálnych práv, vrátane koalície slobody. Obsahové zameranie legislatívy Európskej únie je omnoho širšie a zahŕňa viac oblastí týkajúcich sa pracovného práva. Rovnako rozsah prameňov pracovného práva EÚ je omnoho širší v porovnaní s rozsahom pracovnoprávnej legislatívy Rady Európy. Z hľadiska kolektívneho pracovného práva sú najvýznamnejšími prameňmi pracovného práva Rady Európy Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd⁴²⁶ a *Európska sociálna charta (revidovaná)*.⁴²⁷

424 Ibidem, s. 138.

425 BARANCOVÁ, H. Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2003, s. 13.

426 Oznámení Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb.

427 Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 273/2009 Z. z.

5.2.3 Pracovné právo Európskej únie

Pracovné právo Európskej únie môžeme vymedziť ako množinu právnych *norm* práva EÚ, upravujúcich konkrétne inštitúty pracovného práva. Pracovné právo totiž neobsahuje a v dohľadnej budúcnosti pravdepodobne ani nebude obsahovať právnu úpravu celého rozsahu pracovného práva tak, ako je vymedzené v jednotlivých členských štátoch. Profesorka Barancová uvádza, že európske pracovné právo pokrýva približne 25% z obsahu pracovného práva členských štátov.⁴²⁸ Tento podiel sa postupne zvyšuje. Legislatíva EÚ sa sústreďuje len na niektoré vybrané oblasti, najmä na tie, ktoré súvisia s vnútorným trhom EÚ a s jeho jednotlivými slobodami. Podobnú definíciu ponúkajú aj profesorka Gregorová a doktorka Píchová, podľa ktorých „...*môžeme európske pracovné právo chápať ako nadnárodnú úpravu jednotlivých inštitútov pracovného pomeru, vychádzajúcu z potreby fungovania spoločného trhu tak, aby boli naplnené ciele Európskych spoločenstiev.*“⁴²⁹ Pre porovnanie Tichý a kol. uvádzajú k vymedzeniu európskeho pracovného práva nasledovné: „*Európske pracovné právo nie je zatiaľ ustálený, štandardný pojem. V prvom rade je potrebné ho používať veľmi pragmaticky pre supranacionálnu úpravu pracovných pomerov v Európskych spoločenstvách, vychádzajúcu z primárneho a sekundárneho európskeho práva. Pracovné právo do značnej miery tvorí súčasť práva základných slobôd, na druhej strane je ho však potrebné chápať i ako súčasť sociálnej politiky Európskych spoločenstiev, v ktorej má svoj základ.*“⁴³⁰

Pracovné právo EÚ sa vyvíjalo pomaly a postupne. Európske spoločenstvá boli založené predovšetkým na účely posilnenia vzájomnej hospodárskej spolupráce medzi členskými štátmi a zakladajúce zmluvy preto akcentovali primárne otázky ekonomických slobôd. Ostatné oblasti, vrátane sociálnej politiky, boli chápané ako vedľajšie a ich rozvoj sa predpokladal len v rámci tzv. *spill-over* efektu, čiže ako vedľajší produkt rozvoja hospodárskej integrácie. Sociálny rozmer európskej integrácie sa pridružil až neskôr. Významným politickým míľnikom bolo v tejto súvislosti prijatie tzv. *Parížskej deklarácie v roku 1972*, v ktorej hlavy štátov a vlád členských krajín vyjadrili zámer transformovať európske spoločenstvá na Európsku úniu, dosiahnuť vytvorenie hospodárskej a menovej únie a zároveň venovať rovnocennú pozornosť aj sociálnym otázkam. Otázka nastavenia vzájomného vzťahu medzi ekonomickou a sociálnou dimenziou európskej integrácie dodnes nie je jednoznačne vyriešená a niektorí autori tento problém dokonca označujú za istú schizmu.⁴³¹

428 Ibidem, s. 15 a 21.

429 GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. Základy pracovného práva a sociálneho zabezpečení v Evropských spoločenstvách. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 30.

430 TICHÝ, L. a kol. Evropské právo. Praha: C.H. Beck, 2006., s. 778.

431 HENDRICKX, F. European Labour Law. Handbook. Internal publication. Tilburg university 2011, s. 2. SZYZSCZAK, E. The evolving European employment strategy. In: SHAW, J. (ed.) Social law and policy in an evolving European union. Oxford: Hart Publishing, 2000, s. 199.

K pôvodne osamotenej úprave voľného pohybu pracovníkov začali postupne pridávať aj regulácie v iných oblastiach. Sedemdesiate roky 20. storočia sú označované za *zlaté obdobie* harmonizácie pracovného práva,⁴³² ktoré nasledovalo po prijatí prvého *Social Action Programme* (SAP) Európskou radou v januári 1974. V tomto období boli prijaté smernice týkajúce sa hromadného prepúšťania, rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a rovnakého odmeňovania, o prevode podnikov alebo o platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Hoci už pôvodné znenie *Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva z roku 1957 obsahovalo kapitolu o sociálnej politike, súčasné znenie, dnes už hlavy o sociálnej politike, ktorá obsahuje o. i. aj úpravu dialógu sociálnych partnerov na úrovni EÚ, sa rodilo len ťažko a postupne. Kvôli odporu Veľkej Británie nebola novelizácia kapitoly o sociálnej politike zaradená priamo do textu Maastrichtskej zmluvy v roku 1992, ale bol prijatý len Protokol o sociálnej politike, ktorého prílohou bola Dohoda o sociálnej politike. Po nástupe vlády Tonyho Blaira Veľká Británia stiahla svoju výnimku a text Dohody o sociálnej politike bol inkorporovaný do primárneho práva prostredníctvom Amsterdamskej zmluvy z roku 1997.*

Pracovné právo EÚ možno rozdeliť na individuálne pracovné právo a kolektívne pracovné právo. **Individuálne pracovné právo EÚ** sa vzťahuje na nasledovné oblasti: voľný pohyb pracovníkov, rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnoprávných vzťahoch, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, ochrana zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní, pri prevode a prechode podniku a pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, ochrana osobitných skupín na trhu práce – matiek, mladistvých, osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou, niektoré aspekty úpravy pracovného času, právna regulácia niektorých druhov atypických pracovnoprávných vzťahov. **Kolektívne pracovné právo EÚ** sa viaže k otázkam sociálneho dialógu na európskej úrovni, upravuje participáciu zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa v určitých oblastiach a rovnako právo zamestnancov a zástupcov zamestnancov na informácie.⁴³³

Pramene pracovného práva EÚ

Pramene pracovného práva EÚ môžeme členiť podobne ako všeobecné pramene práva EÚ. Primárnym prameňom je *Zmluva o fungovaní Európskej únie (ďalej aj len ako „ZFEÚ“)*. Pracovnoprávna úprava je sústredená najmä v jej tretej časti, konkrétne v štvrtej hlave s názvom voľný pohyb osôb, služieb a kapitálu, v deviatej hlave, ktorá má názov zamestnanosť a v desiatej hlave upravujúcej sociálnu politiku. Pracovného práva sa dotýkajú rovnako ďalšie ustanovenia zmluvy, pojednávajúce napríklad o cieľi dosiahnuť vysokú úroveň zamestnanosti a rovnoprávne postavenie mužov a žien,

432 BLAINPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International, s. 208.

433 Iné prístupy ku systematizácii európskeho pracovného práva pozri napr.: BARANCOVÁ, H. (2003), s. 22; GREGOROVÁ, Z. – PÍCHOVÁ, I. (2001), s. 30 a 39; SCHRONK, R. *Pracovné právo Európskej únie*. VO PrF UK, Bratislava 1998, s. 70; TICHÝ, L. a kol. (2006), s. 778 a nasl.

ustanovenia o zákaze diskriminácie, európskom sociálnom fonde a pod. Z *pohľadu pracovného práva je jedným z kľúčových prameňov práva EÚ Charta základných práv EÚ*, ktorá má po nadobudnutí účinnosti Lisabonskej zmluvy charakter prameňa primárneho práva EÚ.

Najčastejším nástrojom právnej regulácie v oblasti sekundárnych prameňov pracovného práva EÚ sú smernice. Tichý a kol.⁴³⁴ rozlišujú v pracovnom práve EÚ dva typy smerníc. Na jednej strane sú to smernice obsahujúce len všeobecné ciele a pomerne abstraktnú úpravu a na druhej strane smernice s podrobnou, detailnou úpravu, ktorá je bezprostredne použiteľná a spôsobilá vyvolávať vertikálny priamy účinok.⁴³⁵ Nariadenia sa používajú menej často, upravujú predovšetkým oblasť voľného pohybu pracovníkov. Pravidelným nástrojom sú odporúčania. Rozšírené je aj vydávanie oznámení a ďalších predpisov spadajúcich do kategórie soft law, ktoré pre svoj nezáväzný charakter slúžia skôr ako hermeneutické pomôcky a ako usmernenie pre aplikačnú prax.

Mimoriadne významným prameňom pracovného práva EÚ je judikatúra Súdneho dvora Európskej únie. Niektoré rozsudky, významné z hľadiska problematiky, ktorá je predmetom tejto publikácie, budú ďalej podrobnejšie rozobrané.

Osobitný význam pri tvorbe právnych predpisov v oblasti pracovného práva má aj legislatívna iniciatíva sociálnych partnerov na európskej úrovni. V zmysle ustanovenia článku 155 ZfEÚ môže totiž dialóg sociálnych partnerov vyústiť aj do zmluvných vzťahov vrátane dohôd, ktoré je následne možné vykonať rozhodnutím Rady na návrh Európskej komisie.

Právomoci EÚ v oblasti pracovného práva a sociálnej politiky

V zmysle ZfEÚ k cieľom EÚ patrí plná zamestnanosť a sociálny pokrok, podpora sociálnej spravodlivosti a ochrany, rovnosť mužov a žien, medzigeneračná solidarita, sociálna súdržnosť a boj proti sociálnej exklúzii a diskriminácii.⁴³⁶ ZfEÚ zahŕňa medzi kompetencie EÚ tiež niektoré aspekty sociálnej politiky, sociálnu súdržnosť alebo spoločné otázky bezpečnosti v záležitostiach verejného zdravia.⁴³⁷ Tieto oblasti patria do tzv. spoločnej právomoci. To znamená, že EÚ sa delí o právomoc v týchto oblastiach s členskými štátmi a nemá teda exkluzívnu právomoc na prijímanie legislatívnych opatrení a stanovovanie politického kurzu v uvedených oblastiach. Európska únia má ďalej kompetenciu prijímať opatrenia na zabezpečenie koordinácie politik

434 TICHÝ, L. a kol. (2006), s. 779.

435 Vertikálny priamy účinok znamená priamy účinok, ktorého sa domáha súkromnoprávna osoba voči členskému štátu, ktorý porušil svoju povinnosť transponovať smernicu v určenej lehote do vnútroštátneho právneho poriadku. Horizontálny priamy účinok umožňuje fyzickým a právnickým osobám domáhať sa účinkov neimplementovanej smernice vo vzťahu k iným súkromnoprávnym osobám. Takýto účinok priznáva Európsky súdny dvor len veľmi výnimočne.

436 Článok 3 ods. 3 ZfEÚ.

437 Článok 4 ZfEÚ.

zamestnanosti členských štátov, najmä vymedzením usmernení pre tieto politiky.⁴³⁸ Napokon sa EÚ tiež môže ujať iniciatívy na zabezpečenie koordinácie sociálnych politik členských štátov.⁴³⁹

Podrobnejšiu úpravu rozsahu právomocí EÚ možno nájsť v tretej časti ZfEÚ, ktorá pojednáva o vnútorných politikách a činnostiach EÚ. Z pohľadu pracovnoprávej legislatívy sú relevantné najmä hlavy IX (zamestnanosť) a X (sociálna politika). Článok 151 ZfEÚ uvádza ciele sociálnej politiky EÚ, zmieňujúc predovšetkým podporu zamestnanosti, zlepšovanie životných a pracovných podmienok tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na dlhodobu vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce. Kľúčovým ustanovením je najmä článok 153 ZfEÚ, ktorý špecifikuje oblasti, v ktorých má EÚ právomoc konať na účel naplnenia cieľov, uvedených v článku 151 ZfEÚ. Ide o nasledovné oblasti:

- a) zlepšovanie pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov;
- b) pracovné podmienky;
- c) sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov;
- d) ochrana pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy;
- e) informovanosť a porady s pracovníkmi;
- f) zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania, s výnimkou v zmysle článku 153 ods. 5 ZfEÚ;
- g) podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s riadnym pobytom na území Únie;
- h) integrácia osôb vylúčených z trhu práce, bez toho, aby bol dotknutý článok 166 ZfEÚ;
- i) rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci;
- j) boj proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti;
- k) modernizácia systémov sociálnej ochrany bez toho, aby bolo dotknuté ustanovenie článku 153 ods. 1 písm. c).

S ohľadom na fakt, že pri prijímaní právnych predpisov na úrovni EÚ sa uplatňujú rôzne legislatívne postupy, kompetencie EÚ na poli sociálnej politiky možno diferencovať z hľadiska typu legislatívneho postupu, ktorý bude potrebné pri uplatňovaní danej právomoci použiť.

438 Článok 5 ods. 2 ZfEÚ.

439 Článok 5 ods. 3 ZfEÚ.

Riadny legislatívny postup

Európsky parlament a Rada postupujú spoločne, na základe návrhu predloženého Európskou komisiou. Rada sa v tomto prípade uznáva **kvalifikovanou väčšinou**. Týmto postupom sa prijímajú legislatívne akty v nasledovných oblastiach:

- a) bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci;
- b) pracovné podmienky;
- c) informovanosť a porady s pracovníkmi;
- d) integrácia osôb vylúčených z trhu práce;
- e) rovnosť medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.

Mimoriadny legislatívny postup

Rada v tomto prípade v rámci tzv. konzultačného postupu požiada o stanovisko Európsky parlament, týmto stanoviskom ale nie je viazaná. Rada navyše prijíma rozhodnutia **jednomyselne**. Uvedeným postupom sa prijímajú legislatívne akty EÚ v nasledovných oblastiach:

- a) sociálne zabezpečenie a sociálna ochrana pracovníkov;
- b) ochrana pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy;
- c) zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracovníkov a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania;
- d) podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Okrem tohto pozitívneho vymedzenia ďalej Zmluva o fungovaní EÚ definuje právomoci EÚ v oblasti sociálnej politiky aj negatívnym spôsobom. V zmysle článku 153 ods. 5 ZfEÚ sú nasledovné **otázky vylúčené z legislatívnej právomoci EÚ**:

- a) odmeňovanie;
- b) právo združovať sa;
- c) právo na štrajk a na výluku.

Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že v niektorých prípadoch majú výrazný dopad na pracovnoprávne vzťahy aj právne nástroje EÚ, prijímané na základe celkom iných ustanovení ZfEÚ ako sú hlavy IX a X. Predovšetkým pôjde o hlavu IV, upravujúcu voľný pohyb osôb, služieb a kapitálu. Prvá kapitola IV. hlavy ZfEÚ zakotvuje voľný pohyb pracovníkov. Úzky vzťah k pracovnému právu má tiež právo usadiť sa a voľný pohyb služieb. Príkladom tohto vzťahu je Smernica Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb (96/71/ES), ktorej právnym základom sú články 53 ods. 1 a 62 ZfEÚ.

Kolektívne pracovné právo EÚ

Z vyššie uvedeného vyplýva, že v oblasti kolektívneho pracovného práva budú kľúčovými kompetenciami EÚ predovšetkým: (i) informovanosť a porady s pracovníkmi

a (ii) zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania.

Trojité paradox Európskeho pracovného práva

V kontexte vymedzenia pojmu a obsahu pracovného práva EÚ nie je možné nespomenúť teóriu prof. Hendrickxa o tzv. *trojitom paradoxe*⁴⁴⁰ európskeho pracovného práva. Vzhľadom na to, že EÚ má k dispozícii len veľmi obmedzené právomoci v oblasti pracovného práva a mnohé kľúčové kompetencie únia zdieľa spolu s členskými štátmi, resp. sú z právomoci EÚ priamo vylúčené, európske pracovné právo v skutočnosti nie je „európskym“. Berúc do úvahy konceptualizáciu európskeho pracovného práva a terminológiu zakladajúcich zmlúv (ZfEÚ), ktoré nehovoria o pracovnom práve, ale o sociálnej politike, či politike zamestnanosti, pričom mnohé predpisy, ktoré výrazne ovplyvňujú pracovné právo a považujeme ich za súčasť európskeho pracovného práva, majú svoj pôvod v ekonomických politikách, európske pracovné právo v podstate nie je ani „pracovným“ právom. A napokon vzhľadom na to, že v rámci európskej politiky zamestnanosti je preferovaná otvorená metóda koordinácie, založená na stanovení spoločných cieľov vnútroštátnych politík, vyhodnocovaní ich výsledkov a zdieľaní úspešných praktík, európske pracovné právo vlastne nie je „právom“ v klasickom slova zmysle. Bohužiaľ, argumenty proti tejto teórii sa nachádzajú veľmi ťažko.

5.2.4 Európsky sociálny dialóg

Európsky sociálny dialóg možno vymedziť ako rôzne formy diskusií, konzultácií a vyjednávání, či už dvojstranných alebo trojstranných, ktoré majú z hľadiska subjektov a obsahu európsky charakter. Vznik európskeho sociálneho dialógu sa datuje do osemdesiatych rokov 20. storočia, kedy predseda Európskej komisie Jacques Delors inicioval sériu rozhovorov s európskymi sociálnymi partnermi na zámku *Val Duchesse* na predmestí Bruselu. Z tejto iniciatívy na napokon vyvinula prax, ktorá bola postupne formalizovaná a kodifikovaná najprv v Protokole o sociálnej politike, ktorý bol pripojený k Maastrichtskej zmluve a od prijatia Amsterdamskej zmluvy tvorí súčasť primárneho práva. Okrem sociálneho dialógu na úrovni EÚ (cross-industry level), ktorý je upravený v článku 154 ZfEÚ, existuje európsky sociálny dialóg na úrovni sektorov a na podnikovej úrovni. Z hľadiska počtu strán (nie subjektov), ktoré sa na dialógu zúčastňujú, rozlišujeme dvojstranný a trojstranný európsky sociálny dialóg. Dvojstranný dialóg prebieha najmä na podnikovej úrovni, zatiaľ čo trojstranný charakter je typickým pre sektorálny sociálny dialóg. Dialóg na celoúniovej úrovni môže mať obe formy.

440 HENDRICKX, F. *European Labour Law. Handbook*. Internal publication. Tilburg university, 2011, s. 7-9.

Sociálny dialóg na celoúnijnej úrovni (Cross-industry social dialogue)

Z chronologického hľadiska môžeme vývoj európskeho sociálneho dialógu rozčleniť do troch fáz:⁴⁴¹

1. fáza (1985 – 1991)

V tejto fáze išlo v podstate o neformálne rokovania na zámku *Val Duchesse* z iniciatívy predsedu Európskej komisie Jacquesa Delorsa, ktorých výsledkom boli rôzne nezáväzné deklarácie, spoločné stanoviská, rezolúcie a podobné texty.

2. fáza (1992 – 1998)

Druhá fáza bola otvorená uzatvorením *Dohody o sociálnej politike*, v ktorej európski sociálni partneri formalizovali a kodifikovali postup vzájomného dialógu. Táto dohoda tvorí prílohu *Protokolu o sociálnej politike*, ktorý je pridružený k *Maastrichtskej zmluve*. V roku 1997 sa potom dohoda stala plnohodnotnou súčasťou *Amsterdamskej zmluvy*. V tomto období boli prijaté rámcové dohody sociálnych partnerov o rodičovskej dovolenke (1995) a o práci na kratší pracovný čas (1997).

3. fáza (od roku 1999)

Od 1. mája 1999, kedy nadobudla účinnosť *Amsterdamská zmluva*, sa európsky sociálny dialóg stáva plnohodnotnou súčasťou primárneho práva EÚ. Európsky sociálny dialóg naberá na intenzite, boli prijaté ďalšie rámcové dohody, rozvíja sa sociálny dialóg na sektorálnej úrovni.

V decembri 2001 prijali európski sociálni partneri spoločný text, adresovaný summitu Európskej rady v Laekene, nazvaný *Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council*. Táto deklarácia vyjadruje potrebu potvrdiť špecifické postavenie sociálnych partnerov a najmä rozlišovať medzi dvojstranným sociálnym dialógom a trojstrannými rokovaniami. V treťom bode deklarácie sú definované tri rôzne druhy aktivít, na ktorých sa podieľajú sociálni partneri:

- (i) trojstranné rokovania (tripartite concertation) sociálnych partnerov s európskymi inštitúciami;
- (ii) konzultácie sociálnych partnerov, týkajúce sa určenia činnosti poradných výborov a oficiálne konzultácie v duchu článku 153 ZfEÚ;
- (iii) sociálny dialóg, ktorý označuje dvojstranné styky sociálnych partnerov bez ohľadu na to, či boli iniciované Európskou komisiou v zmysle článkov 154 a 155 ZfEÚ.

V piatom bode deklarácie signatári (ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP) vyjadrujú vôľu vyvinúť autonómnejší sociálny dialóg, ktorý nebude závislý od ustanovení článkov 154 a 155 ZfEÚ do takej veľkej miery ako doposiaľ. Na tento účel sa zaviazali vypracúvať viacročný pracovný program (*Multiannual Work Programmes*). Prvý takýto pracovný program bol prijatý 22. novembra 2002 v belgickom meste Genval, na obdobie rokov 2003 až 2005. Pracovné programy sa odvtedy prijímajú pravidelne.

⁴⁴¹ European Social Dialogue. European Trade Union Confederation: dostupné na internete: <http://www.etuc.org/european-social-dialogue>.

Právny rámec nadodvetvového európskeho sociálneho dialógu

Podľa článku 154 ZfEÚ je úlohou Európskej komisie podporovať porady sociálnych partnerov na úrovni EÚ a prijímať príslušné opatrenia na ulahčenie tohto dialógu. Na tieto účely uvedené ustanovenie upravuje postup konzultácií Európskej komisie so sociálnymi partnermi. Tieto konzultácie prebiehajú v dvoch fázach. Predmetom prvej fázy (článok 154 ods. 2 ZfEÚ) je diskusia o zameraní činnosti EÚ. Komisia so sociálnymi partnermi konzultuje, na aké konkrétne oblasti by sa mala vo svojej činnosti sústrediť a akým smerom by sa mala uberať. Pokiaľ po vyhodnotení prvej fázy konzultácií Európska komisia dospeje k záveru, že je účelné, aby v určitej veci bol začatý postup na úrovni EÚ, pristúpi sa k druhej fáze konzultácií (článok 154 ods. 3 ZfEÚ). V tomto štádiu sa už prerokúva obsah budúcej legislatívnej iniciatívy. Sociálni partneri predkladajú komisii svoje stanoviská k jej návrhom a prípadne aj iniciatívne odporúčania.

Európski sociálni partneri nemusia zostať len v pasívnej polohe, ale môžu sami vyvinúť iniciatívu (článok 155 ZfEÚ) alebo prevziať od Európskej komisie už existujúcu legislatívnu iniciatívu (článok 154 ods. 4 ZfEÚ). V druhom menovanom prípade v podstate sociálni partneri zasiahnu do legislatívneho procesu, začatého Európskou komisiou, ktorý sa preruší, aby sa vytvoril priestor na uzatvorenie dohody medzi európskymi sociálnymi partnermi. Toto prerušenie trvá maximálne 9 mesiacov. Pokiaľ sociálni partneri potrebujú viac času, je potrebné, aby sa na predĺžení tejto lehoty dohodli s Európskou komisiou.

Sociálni partneri môžu postupovať aj celkom autonómne, nie sú viazaní predošlým návrhom Európskej komisie. Majú teda možnosť otvoriť rokovania a uzatvárať dohody týkajúce sa v podstate akejkoľvek oblasti. Nie sú dokonca viazaní ani rozsahom právomocí EÚ na poli sociálnej politiky. Pokiaľ si sociálni partneri želajú, aby výsledky ich dohody nadobudli všeobecne záväzný charakter, majú k dispozícii dve možnosti:

- (i) ak predmet dohody nespadá do rámca právomocí EÚ vymedzených v článku 153 ZfEÚ, dohodu sociálnych partnerov je možné vykonať v súlade s vnútroštátnymi postupmi a zvyklosťami v jednotlivých členských štátoch;
- (ii) ak dohoda upravuje otázky, ktoré sú v kompetencii EÚ, na vykonanie dohody je v prvom rade potrebný spoločný návrh signatárov dohody. Postup na vykonanie dohody na úrovni EÚ ako celku teda nie je možné začať v prípade, že niektorá zo zmluvných strán má záujem na tom, aby text zostal v polohe deklaratórnej. Pokiaľ to ale umožňuje vnútroštátne právo, únievé právo nebráni vykonaniu dohody na území niektorého členského štátu aj bez súhlasu oboch zmluvných strán.

V prípade predloženia spoločnej žiadosti signatárov o vykonanie dohody podľa článku 155 ods. 2 ZfEÚ, Európska komisia následne predloží návrh Rade, ktorá s konečnou platnosťou rozhodne o vykonaní takejto dohody. Pokiaľ dohoda pokrýva oblasť, na ktorú sa podľa 153 ods. 2 ZfEÚ vyžaduje jednomyselné hlasovanie Rady,

aj v tomto prípade musí Rada rozhodnúť jednomyselne. Európsky parlament zostáva v tomto procese pasívny, o rozhodnutí Rady je len informovaný.

Zároveň platí, že aj pokiaľ sa dohoda sociálnych partnerov týka otázok spadajúcich do právomoci EÚ, zmluvné strany sa môžu dohodnúť, že uprednostnia vykonanie dohody v súlade s vnútroštátnymi postupmi, resp. že vôbec nebudú iniciovať vykonanie takejto dohody. Sociálni partneri na európskej úrovni už uzatvorili viacero spoločných dohôd, k najznámejším patrí dohoda o práci na určitú dobu, o práci na kratší pracovný čas alebo o rodičovskej dovolenke, ktoré boli na základe rozhodnutia Rady vykonané vo forme smerníc. Ďalšie dohody sa týkali stresu pri práci alebo telepráce.

Bipartitný dialóg sociálnych partnerov na úrovni EÚ nemusí vždy nevyhnutne viesť k uzatvoreniu dohôd. Dohody tvoria v skutočnosti len malú časť výstupov sociálneho dialógu. Najčastejšími výsledkami sú spoločné stanoviská, deklarácie, odporúčania alebo správy k rôznym otázkam. Európska komisia spravuje elektronickú databázu týchto textov.⁴⁴²

Subjekty sociálneho dialógu na úrovni EÚ ako celku

Účastníci európskeho sociálneho dialógu musia spĺňať podmienku reprezentatívnosti. Kritériá na posudzovanie reprezentatívnosti sformulovala na základe osobitnej štúdie Európska komisia po prvýkrát v *Oznámení o uplatňovaní Dohody o sociálnej politike*⁴⁴³ zo 14. decembra 1993. Tieto kritériá sú pravidelne revidované a možno ich zhrnúť do nasledovných bodov:

- organizácia musí mať nadodvetvový charakter alebo byť zameraná na určitý sektor a musí byť organizovaná na európskej úrovni;
- musí byť tvorená organizáciami, ktoré sú uznané za súčasť vnútroštátneho systému sociálneho dialógu v jednotlivých členských štátoch a majú spôsobilosť uzatvárať dohody, zároveň by mali zastupovať podľa možnosti všetky členské štáty;
- organizácia musí mať vytvorené primerané štruktúry, ktoré jej umožnia efektívne participovať na konzultáciách.

Zoznam organizácií, ktoré spĺňajú tieto kritériá a sú teda oficiálne uznané ako európski sociálni partneri, Európska komisia pravidelne prehodnocuje a zverejňuje spolu s kritériami reprezentatívnosti. V súčasnosti sú za subjekty sociálneho dialógu na úrovni EÚ ako celku (nadodvetvový / cross-industry social dialogue) uznané nasledovné organizácie:

442 Dostupné na internete: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en>.

443 'Communication concerning the application of the Agreement on Social Policy' (COM (93) 600 final, Brussels, 14 December 1993), (COM (93) 600 final, Brussels, 14 December 1993).

a) Všeobecné nadodvetvové organizácie:

- na strane pracovníkov: *Európska odborová konfederácia*⁴⁴⁴ (ETUC),
- na strane zamestnávateľov: *BUSINESSEUROPE*,⁴⁴⁵ *Európske centrum zamestnávateľov a podnikov poskytujúcich verejné služby* (CEEP).⁴⁴⁶

b) Nadodvetvové organizácie zastupujúce určité kategórie pracovníkov alebo podnikov:

- na strane pracovníkov: Eurocadres⁴⁴⁷ a Európska konfederácia vedúcich pracovníkov a manažérov (CEC);⁴⁴⁸ zástupcovia týchto organizácií sú súčasťou delegácie ETUC.
- na strane zamestnávateľov: *Európske združenie remesiel, malých a stredných podnikov* (UEAPME).⁴⁴⁹

Otázka podmieňovania účasti na európskom sociálnom dialógu naplnením kritérií reprezentatívnosti európskych sociálnych partnerov bola aj predmetom rozhodovania Súdneho dvora EÚ. Európske združenie remesiel, malých a stredných podnikov (UEAPME) v roku 1996 napadlo na Súde prvého stupňa platnosť Smernice č. 96/34 o rodičovskej dovolenke, ktorou sa vykonávala Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke, uzatvorená organizáciami UNICE, CEEP a ETUC v roku 1995. Združenie UEAPME namietalo, že európsky sociálny dialóg v zmysle vtedy platnej Dohody o sociálnej politike (pripojená k Maastrichtskej zmluve vo forme protokolu) je vyhradený len veľkým organizáciám a zástupcovia malých a stredných podnikov boli ignorovaní. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že Dohoda o sociálnej politike nezakladala žiadne všeobecné alebo automatické právo účasti na európskom sociálnom dialógu. Súd ďalej potvrdil aplikáciu kritérií reprezentatívnosti a stanovil, že predtým, ako Európska komisia navrhne Rade vykonanie dohody sociálnych partnerov, je povinná preskúmať, či signatári príslušnej dohody naplnili tieto kritériá. Zároveň Rada je povinná pred svojím rozhodnutím overiť, či si komisia túto povinnosť splnila. Súd napokon rozhodol, že Európska komisia aj Rada si uvedené povinnosti splnili a nezistil preto žiaden dôvod na zrušenie smernice č. 96/34 o rodičovskej dovolenke.⁴⁵⁰

444 European Trade Union Confederation (ETUC), dostupné na internete: < <http://www.etuc.org/> >.

445 Confederation of European Business (BUSINESSEUROPE, pôvodne UNICE), dostupné na internete: <http://www.besnesseurope.eu/>.

446 European Centre of Employers and Enterprises providing Public services (CEEP), dostupné na internete: <http://www.ceep.eu/>.

447 Eurocadres (the Council of European Professional and Managerial Staff), dostupné na internete: <http://www.eurocadres.org/>.

448 European Confederation of Executives and Managerial Staff (CEC), dostupné na internete: <http://www.cec-managers.org/>.

449 European Association of Craft, Small and Medium Sized Enterprises (UEAPME), dostupné na internete: <http://www.ueapme.com/>.

450 Rozsudok Súdu prvého stupňa zo dňa 17. júna 1998 vo veci UEAPME vs. Európska komisia, T-135/96.

Sektorálny sociálny dialóg

Sektorálny sociálny dialóg je výrazne starší ako dialóg na nadodvetvovej úrovni. Európska komisia už od šesťdesiatych rokov 20. storočia zriaďovala rôzne, viac či menej formálne spoločné výbory alebo pracovné skupiny,⁴⁵¹ ktoré slúžili ako platforma na participáciu sociálnych partnerov pri zlepšovaní pracovných podmienok v konkrétnych sektoroch a pri riešení ďalších otázok, špecifických pre jednotlivé odvetvia.

Významným míľnikom bolo prijatie *Rozhodnutia Európskej komisie z 20. mája 1998*,⁴⁵² ktoré systém sektorálneho (medziodvetvového) sociálneho dialógu zjednotilo, sprehľadnilo a sformalizovalo. Základom sú *Výbory pre sektorový dialóg*, ktoré sa zriaďujú v konkrétnych odvetviach na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov o účasť na dialógu na európskej úrovni, pričom organizácie zastupujúce obe strany musia spĺňať nasledovné kritériá:

- a) vzťahujú sa k špecifickým odvetviam alebo kategóriám a sú organizované na európskej úrovni;
- b) skladajú sa z organizácií, ktoré samotné sú neoddeliteľnou a uznanou časťou štruktúr sociálnych partnerov členských štátov a môžu rokovať o dohodách a ktoré zastupujú niekoľko členských štátov;
- c) majú primeranú štruktúru na zabezpečenie ich účinnej účasti na práci výborov.

Rovnako ako pri sociálnom dialógu na úrovni EÚ ako celku (nadodvetvový dialóg), aj v prípade sektorového sociálneho dialógu musia jednotlivé organizácie, ktoré majú záujem sa tohto dialógu zúčastňovať, spĺňať kritériá reprezentatívnosti. Európska komisia po preskúmaní týchto kritérií vydáva oficiálny zoznam sociálnych partnerov pre sektorálny sociálny dialóg. Na zozname z mája 2014 figuruje 65 sektorových organizácií zastupujúcich zamestnávateľov⁴⁵³ a 16 sektorových organizácií zastupujúcich pracovníkov.⁴⁵⁴

Počet zástupcov sociálnych partnerov zúčastňujúcich sa zasadaní každého výboru je celkovo maximálne 40, s rovnakým počtom zástupcov delegácií zamestnávateľov a pracovníkov. V súčasnosti existuje vyše 40 výborov. Výbory sa schádzajú minimálne raz za rok. V zmysle článku 2 *Rozhodnutia komisie č. 98/500/ES* je úlohou výborov:

451 HENDRICKX, F. *European Labour Law. Handbook*. Internal publication. Tilburg university 2011, s. 58.

452 Rozhodnutie komisie z 20. mája 1998 o zriadení Výborov pre medziodvetvový dialóg na podporu dialógu medzi sociálnymi partnermi na európskej úrovni (oznámené dokumentom číslo C(1998) 2334), (98/500/ES).

453 Napríklad: European Broadcasting Union (EBU), European Banking Federation (EBF), European Association of Mining Industries (Euromines), European Confederation of Private Employment Agencies (Eurociett), European Construction Industry Federation (FIEC), European Steel Association (Eurofer).

454 Napríklad: European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), European Transport Workers' Federation (ETF), industriAll European Trade Union, Union Network International (UNI) Europa.

- a) rozvíjať a podporovať sociálny dialóg na odvetvovej úrovni a
- b) byť vypočutý pri rozhodnutiach o rozvoji na úrovni EÚ, ktoré majú sociálny dosah.

Sociálny dialóg na úrovni európskych podnikov

Pri analýze európskeho sociálneho dialógu nemôžeme vynechať ani dialóg, ktorý prebieha na úrovni nadnárodných korporácií, pôsobiacich na území EÚ. Tento dialóg má dlhú tradíciu a to napriek tomu, resp. práve vďaka tomu, že nie je na úrovni EÚ nijako právne ukotvený. Túto formu sociálneho dialógu nemožno stotožňovať s kolektívnym vyjednávaním na podnikovej úrovni tak, ako ho poznáme na vnútroštátnej úrovni. Navyše prax v rôznych podnikoch sa môže významne líšiť. Preto aj v prípade, že tento typ sociálneho dialógu vyústi v prijatie spoločného textu, tieto texty sú veľmi rôznorodé z hľadiska ich názvu, aj obsahu. Úmyslom signatárov takýchto textov (resp. zamestnávateľa) vo väčšine prípadov nie je založiť právne vymáhateľné záväzky. Prijímané texty je potrebné vnímať predovšetkým v kontexte konceptu spoločenskej zodpovednosti firiem (*corporate social responsibility*) a nepochybne plnia svoju úlohu aj v rámci marketingovej stratégie podnikov. Z hľadiska názvu väčšinou ide o memorandá, spoločné vyhlásenia, deklarácie, dohody, etické kódexy, kódexy správania, postupy, návody a pod. Po obsahovej stránke sa tieto texty rôznia, väčšinou deklarujú rešpektovanie základných princípov, ako je zákaz detskej a nútenej práce, zákaz diskriminácie a pod., niekedy podobné záväzky rozširujú aj na subdodávateľov. V posledných rokoch boli často prijímané texty, upravujúce postup reštrukturalizácie podniku a pomoc prepusteným zamestnancom pri hľadaní nového pracovného uplatnenia.

Pokiaľ ide o subjekty európskeho sociálneho dialógu na podnikovej úrovni, na strane zamestnávateľa vystupuje ústredie podniku. Na strane pracovníkov je situácia zložitejšia. V prípade prijatia spoločného textu medzi signatármi spravidla vystupujú odborové organizácie pôsobiace v krajine, kde sídli ústredie. Stále rozšírenejším javom je aj participácia európskych zamestnaneckých rád na prijímaní spoločných textov. V prípade dohôd, ktoré svojou pôsobnosťou presahujú rámec EÚ, sú často signatármi tiež tzv. *global union federations* (GUFs), čiže medzinárodne federácie odborov v príslušnom sektore.

5.3 Nadnárodné kolektívne zmluvy (európske a medzinárodné rámcové dohody sociálnych partnerov v rámci podniku)

V súvislosti s pôsobením spoločností vo viacerých členských štátoch EÚ, resp. aj globálne, vznikla (popri národnej otázke ako zabezpečiť porovnateľné podmienky v rôznych prevádzkach, závodoch, či spoločnostiach vlastnených jednou spoločnosťou) otázka európskeho, či globálneho zabezpečenia porovnateľných podmienok pre zamestnancov. V tejto súvislosti začali vznikať dohody uzatvárané nie pre jednu spoločnosť v jednom štáte ale pre jednu spoločnosť pôsobiacu vo viacerých štátoch alebo viacero spoločností v rôznych štátoch ovládaných jednou spoločnosťou, kto-

rých cieľom je zabezpečiť porovnateľné podmienky pre zamestnancov. Bývajú nazývané aj EFA (European framework agreement) alebo IFA (International framework agreement)⁴⁵⁵ a v rámci diskusie na úrovni EÚ ako nadnárodné kolektívne zmluvy (Transnational collective agreement – TCA). Obsahom takýchto dohôd je predovšetkým úprava pracovných podmienok pre zamestnancov.⁴⁵⁶ Osobitne sa zdôrazňuje ich význam v oblasti spoločensky zodpovedného podnikania (CSR), čo nepriamo vyplýva aj z toho, že nie je právne stanovená povinnosť dojednávať tieto dohody, a teda základom negociácií je dobrovoľnosť na strane zamestnávateľa, ktorého záujmom je zlepšenie pracovných podmienok.

V nadväznosti na to vznikla aj otázka, či je potrebné dať uzatváraniu uvedených dohôd právnu reguláciu na úrovni EÚ. V súčasnosti neexistuje právna úprava tzv. nadnárodných kolektívnych zmlúv (dohôd), avšak pri Európskej komisii pôsobí skupina odborníkov pre nadnárodné kolektívne zmluvy.⁴⁵⁷ Pokiaľ ide o právnu úpravu v SR, táto sa touto otázkou nezaobera, t. j. nerieši právne účinky predmetných dohôd, kde napr. riadiaci zamestnávateľ v SRN uzatvorí so zástupcami zamestnancov z rôznych členských štátov (napr. prostredníctvom európskej zamestnaneckej rady alebo európskych či medzinárodných zástupcov zamestnancov) nadnárodnú kolektívnu zmluvu (skôr určitú formu dohody), kde sa napr. zaviazá, že u ovládaných zamestnávateľov bude zabezpečená minimálna výmera dovolenky šesť týždňov.⁴⁵⁸ V SR (a ani cez právo EÚ) sa teda nerieši otázka, či je takáto dohoda priamo vynútiteľná alebo nie. Samotná vynútiteľnosť dohody má byť spravidla riešená cez národného (podnikového) zamestnávateľa (a cez zástupcov zamestnancov na úrovni podniku), ktorý má byť pri uzatváraní podnikovej kolektívnej zmluvy, resp. pri svojom postupe viazaný závermi

455 Databázu TCAs možno nájsť na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

456 Podľa dostupných štúdií rozsah takejto dohody je buď globálny alebo európsky, zameranie je na: základné sociálne práva, BOZP, spoločensky zodpovedné podnikanie, informácie a prerokovanie, sociálny dialóg, rovnosť príležitostí, pracovné podmienky, vzdelávanie, reštrukturalizáciu, a pod. Dohody sú nazývané rôzne, napr. dohoda, spoločné stanovisko, európsky dohovor, skupinová dohoda, rámcová dohoda, kódex konania, a pod. Zmluvnými stranami sú zamestnávateľ (prípadne vedenie skupiny) a na druhej strane európska zamestnanecká rada alebo medzinárodné/európske odbory, prípadne skupina zástupcov zamestnancov z národných úrovní (napr. odbory). Viacej viď. Commission staff working document. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration. {COM(2008)419 final}, Brussels, 2.7.2008. Podľa zdrojov EK na začiatku roku 2012 bolo 224 takýchto dohôd v 144 spoločnostiach pokrývajúcich okolo 10 miliónov zamestnancov. Viď. Commission staff working document. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. SWD(2012) 264 final, Brussels, 10.9.2012, s. 2.

457 Na stránke Európskej komisie si možno pozrieť zápisky z rokovania tejto pracovnej skupiny: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=214>. Informácie z MOP: napr. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_120440.pdf.

458 alebo napr. podľa Charty o agentúrnej práci pre Skupinu Volkswagen sa Vedenie (Board of management) Volkswagenu a Európska zamestnanecká rada a Globálna zamestnanecká rada Volkswagenu dohodli na limitovaní počtu agentúrnych zamestnancov v závode. Charta je dostupná v databáze: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en&agreementId=201>.

dohodnutými na vyššej úrovni. Reálna vynútiteľnosť v prípade odmietnutia plniť je otázna, a to je aj jedným z dôvodov,⁴⁵⁹ prečo sa uvažovalo o prijatí právneho nástroja na úrovni EÚ.⁴⁶⁰

5.4 Konflikty medzi normami Medzinárodnej organizácie práce a Európskej únie

5.4.1 Prekrývanie kompetencií a spolupráca medzi MOP a EÚ

Na prvý pohľad by sa mohlo zdať, že Medzinárodná organizácia práce a Európska únia pôsobia v úplne iných dimenziách a navzájom sa dopĺňajú bez toho, že by zdieľali kompetencie v rovnakých oblastiach. Medzinárodná organizácia práce (ďalej len „MOP“) je bez pochyby ukotvená na poli pracovnoprávných vzťahov, zatiaľ čo Európska únia (ďalej len „EÚ“) bola ustanovená s cieľom podpory hospodárskej spolupráce a trhových slobôd. Postupne sa ciele aj *modus operandi* Európskej únie rozšírili, takže v súčasnosti EÚ vykonáva aj právomoci v oblasti sociálnej politiky. Otázky bližšieho vymedzenia pôsobnosti MOP aj EÚ sa venujeme na inom mieste tejto publikácie. Na tomto mieste môžeme zhrnúť, že priestor, v ktorom sa polia pôsobností MOP a EÚ prekrývajú, je pomerne široký. Ide najmä o oblasť rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami, právnu úpravu pracovných podmienok alebo ochranu pracovníkov. Pokiaľ ide o kolektívne pracovnoprávne vzťahy, z regulačnej právomoci EÚ sú síce vylúčené otázky týkajúce sa združovacieho práva, štrajku a výluky, medzi oblasti, v ktorých sa pôsobnosť EÚ a MOP prekrýva, patrí predovšetkým participácia pracovníkov, informovanie a porady s pracovníkmi, zastupovanie a kolektívna ochrana záujmov pracovníkov a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania.

V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že existuje rozvinutá a inštitucionalizovaná spolupráca medzi MOP a Európskou komisiou, ktorá bola nadviazaná už v roku 1958. Táto spolupráca je založená na tzv. *Exchange of letters between the Commission and the ILO*, čiže výmene oficiálnej korešpondencie medzi oboma inštitúciami, kde boli definované konkrétne oblasti, na ktoré sa bude v nasledujúcich rokoch spolupráca sústrediť. Pokiaľ ide o inštitucionálne zabezpečenie tejto spolupráce, Európska únia má v Ženeve Stálu misiu pri OSN, v rámci ktorej pôsobí osobitné oddelenie, pokrývajúce vzťahy s MOP.

459 Viac k otázke rizík viď.: Commission staff working document. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue. SWD(2012) 264 final, Brussels, 10.9.2012, str. 6. Identifikované problémy sú najmä forma, právne účinky, legitimita zmluvných strán, transparentnosť, kvalita zmluvy, odmietanie jej implementácie na nižšej úrovni, mechanizmy vynútenia.

460 Nie je prekvapujúce, že zástupcovia zamestnancov sú pozitívne naklonení tejto iniciatíve a zástupcovia zamestnávateľov naopak odmietajú právny nástroj, ktorý by podľa ich názoru odradil zamestnávateľov od tohto mechanizmu. Viac viď.: Commission staff working document. Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue, str. 6 -7.

Vzhľadom na vyššie uvedené je dôležité zamyslieť sa nad otázkou, akým spôsobom sa bude riešiť situácia, kedy norma MOP a norma EÚ budú obsahovať navzájom protichodné, či nezlučiteľné ustanovenia. Riešeniu predmetného problému sme sa snažili venovať v nasledujúcom texte.

5.4.2 Regulácia v Zmluve o fungovaní EÚ

Primárne právo EÚ obsahuje špeciálne ustanovenie riešiace potenciálny konflikt, ktorý môže vzniknúť medzi záväzkami členských štátov vyplývajúcimi z práva EÚ na strane jednej a záväzkami z medzinárodných zmlúv, ktoré uzatvorili členské štáty, na strane druhej. Týmto ustanovením je článok 351 ZfEÚ. Je zrejmé, že toto ustanovenie možno použiť aj na prípadné konflikty medzi normami MOP a EÚ, keďže dohovory MOP majú povahu mnohostranných medzinárodných zmlúv, ktoré sa pre konkrétny štát stanú záväznými až po ich ratifikácii. Aplikovateľnosť článku 351 ZfEÚ (pôvodne článok 234 Zmluvy o Európskom hospodárskom spoločenstve) na tieto situácie potvrdil aj Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“), ktorý stanovil, že toto ustanovenie sa vzťahuje na akúkoľvek medzinárodnú zmluvu, bez ohľadu na predmet jej úpravy, ktorá je spôsobilá ovplyvniť uplatňovanie Zmluvy o Európskom hospodárskom spoločenstve.⁴⁶¹ V zmysle predmetného článku 351 ZfEÚ: „*Ustanovenia zmlúv neovplyvnia práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzavretých pred 1. januárom 1958 alebo pre prístupujúce štáty pred dňom ich prístupu medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi na jednej strane a jedným alebo viacerými tretími krajinami na strane druhej.*“ To znamená, že pokiaľ ide o medzinárodné zmluvy, uzatvorené a ratifikované pred nadobudnutím účinnosti *Rímskej zmluvy*,⁴⁶² resp. vo vzťahu k členským štátom, ktoré vstúpili do EÚ neskôr, pred dňom ich prístúpenia, členské štáty môžu naďalej pokračovať v plnení záväzkov vyplývajúcich z takýchto zmlúv bez toho, aby tým porušovali právo EÚ. Toto riešenie nie je vôbec nezvyčajné, keďže zachováva jeden zo základných princípov medzinárodného zmluvného práva,⁴⁶³ stanovených Viedenským dohovorom o zmluvnom práve⁴⁶⁴ (ďalej len „*Viedenský dohovor*“). Podľa Súdneho dvora EÚ zmyslom citovaného ustanovenia je zaistiť, aby uplatňovanie primárneho práva nebánilo členským štátom v naplňaní záväzkov plynúcich zo skorších medzinárodných zmlúv a aby tak nepoškodzovali práva a záujmy tretích strán - nečlenských štátov.⁴⁶⁵

461 C-812/79 Attorney General vs. Burgoa, bod 6.

462 Rímska zmluva, plným názvom Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, bola podpísaná 25. marca 1957 a účinnosť nadobudla dňa 1. januára 1958.

463 Porovnaj: BRUUN, N. - JACOBS A. - SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 480.

464 Článok 30, ods. 4 písm. b) Viedenského dohovoru o zmluvnom práve. Dohovor bol podpísaný 23. mája 1969 a účinnosť nadobudol 27. januára 1980. United Nations, Treaty Series, vol. 1155, p. 331. Vo vzťahu k SR sa dohovor uplatňuje od 28.08.1987 a v Zbierke zákonov bol publikovaný pod číslom č. 15/1988 Zb. a 53/1994 Z.z.

465 C-10/61 Komisia vs. Taliansko.

Súdny dvor ďalej objasnil, že v súvislosti s formuláciou „práva a povinnosti“ v článku 351 ZfEÚ pod pojmom „práva“ je potrebné rozumieť práva nečlenských štátov a pojem „povinnosti“ sa týka povinností členských štátov.⁴⁶⁶ Zjednodušene povedané, ak členský štát pokračuje v plnení medzinárodnej zmluvy, ktorá je v rozpore s právom EÚ, v zmysle ustanovenia článku 351 ods. 1 ZfEÚ, nemožno takéto konanie členského štátu považovať za porušenie práva EÚ, pokiaľ predmetná medzinárodná zmluva bola uzatvorená pred nadobudnutím účinnosti Rímskej zmluvy, resp. pred dňom prístúpenia daného členského štátu k EÚ (ES/EHS).⁴⁶⁷

Z pohľadu EÚ spomínané riešenie nemôže byť považované za definitívne a vyčerpávajúce. Hoci ustanovenie článku 351 ZfEÚ v prvej vete vytvára právnu fikciu neexistencie rozporu s právom EÚ, v skutočnosti tento rozpor existuje a môže spôsobovať závažné následky, ako napr. nejednotné uplatňovanie práva EÚ v rôznych členských štátoch. Preto článok 351 ZfEÚ v druhej vete stanovuje, že v prípade, ak sú medzinárodné zmluvy uzatvorené medzi členským štátom a tretími stranami nezlučiteľné s primárnym právom EÚ, členský štát je povinný podniknúť „*vhodné opatrenia na odstránenie zistených nezlučiteľností*“.⁴⁶⁸

Čo konkrétne je potrebné považovať za vhodné opatrenie, je vecou výkladu. Prirodzene to bude závisieť od konkrétnych okolností prípadu a na formulácii príslušnej medzinárodnej zmluvy. Optimálna cesta odstránenia rozporov by pravdepodobne viedla cez dodatok k medzinárodnej zmluve. Takéto riešenie ale nie je možné použiť za každých okolností. Niektoré medzinárodné zmluvy môžu stanovovať špecifické mechanizmy riešenia problémov spojené s ich uplatňovaním, prípadne môžu umožňovať výnimky alebo pozastavenie aplikácie určitých ustanovení.

Ako má ale členský štát reagovať v prípade zlyhania všetkých pokusov na odstránenie rozporov? Má členský štát povinnosť vypovedať príslušnú medzinárodnú zmluvu? Súdny dvor EÚ na túto otázku odpovedá kladne. Stanovisko súdneho dvora budeme analyzovať neskôr. Na tomto mieste je potrebné zdôrazniť, že článok 351 ZfEÚ sa týka len tzv. *skorších zmlúv (prior agreements)*, t. j. medzinárodných zmlúv uzatvorených pred nadobudnutím účinnosti *Rímskej zmluvy*, resp. vo vzťahu k členským štátom, ktoré pristúpili neskôr, pred dňom ich prístúpenia. Pokiaľ ide o zmluvy, ktoré nemožno kvalifikovať ako skoršie, uplatní sa pravidlo, v zmysle ktorého majú záväzky vyplývajúce z členstva v EÚ prednosť pred *neskoršími* medzinárodnými zmluvami. Ide o prirodzený a logický prístup, keďže hovoríme o zmluvách uzatvorených v čase, kedy už bola krajina členom EÚ a musela si byť plne vedomá svojich záväzkov, vyplývajúcich z tohto členstva, ako aj obsahu práva EÚ. Preto by bol vzniknutý konflikt automaticky riešený v prospech práva EÚ.

466 Ibidem.

467 BRUUN, N. – JACOBS, A. – SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 480.

468 Článok 351 ZfEÚ, prvá veta.

5.4.3 Relevantná judikatúra Súdneho dvora EÚ

Súdny dvor EÚ sa vyslovil k otázke konfliktných záväzkov vyplývajúcich z práva EÚ na strane jednej a z medzinárodných zmlúv s tretími krajinami na strane druhej vo viacerých rozhodnutiach, hoci väčšinou len nepriamo. Typickým príkladom, ktorý bol riešený vo viacerých rozhodnutiach, je otázka rovnakého zaobchádzania s mužmi a so ženami. V tejto súvislosti vyvstal konflikt medzi *Dohovorom MOP č. 89 o nočnej práci žien zamestnaných v priemysle*,⁴⁶⁹ ktorý zakázal nočnú prácu žien a *Smernicou č. 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v zamestnaní*,⁴⁷⁰ zakazujúcou akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia.⁴⁷¹

V dôsledku implementácie *Dohovoru MOP č. 89* francúzskeho Zákonníka práce (*Code du Travail*) stanovil, že ženy nesmú byť zamestnávané prácou v noci, predovšetkým v továrňach, fabrikách a podobných prevádzkach.⁴⁷² Zároveň francúzske právo umožňovalo celú sériu výnimiek, najmä vo vzťahu k pozíciám vedúcich zamestnancov. Takáto právna úprava bola prirodzene považovaná za rozpornú so smernicou o rovnakom zaobchádzaní a bola napadnutá na Súdnom dvore EÚ. Súdny dvor sa touto otázkou zaoberal v dvoch rôznych prípadoch. Zatiaľ čo prípad *Stoeckel*⁴⁷³ Súdny dvor riešil bez uplatnenia článku 351 ZfEÚ, vo veci *Levy*⁴⁷⁴ išlo práve o konflikt záväzkov vyplývajúcich z práva EÚ a z dohovoru MOP.

Prípad *Stoeckel* uchopil Súdny dvor z pohľadu zásady ochrany žien pri práci. Francúzsko svoju právnu úpravu obhajovalo argumentom, že zákaz nočnej práce žien je v súlade so všeobecnou zásadou ochrany žien pri práci,⁴⁷⁵ poukazujúc na ustanovenie článku 2 ods. 3 *Smernice č. 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v zamestnaní*, podľa ktorého: „*Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien*“ (...). Súdny dvor sa však vyslovil, že na cieľ ochrany žien pri práci je možné sa odvo-

469 Dohovor MOP č. 89 o nočnej práci žien zamestnaných v priemysle. Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v San Franciscu na svojom 31. zasadnutí 9. júla 1948. Dohovor nadobudol platnosť 27. februára 1951. Oznámenie č. 17/1991 Zb. Slovenská republika dohovor vypovedala. Platnosť dohovoru pre Slovenskú republiku sa skončila 11. februára 2003 v súlade s článkom 15 odsekom 1 dohovoru - oznámenie č. 64/2003 Z. z.

470 Smernica Rady z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (76/207/EHS).

471 Článok 2 ods. 1 *Smernice 76/207/EHS*: (...) „sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.“ Článok 5 ods. 2: „členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že: všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;“ (...).

472 C-345/89 (*Stoeckel*), bod 5.

473 C-345/89 (*Stoeckel*).

474 C-158/91 (*Levy*).

475 Bod 14, C-345/89 (*Stoeckel*).

lávať len v prípade, že existuje oprávnená potreba rozdielneho zaobchádzania medzi mužmi a ženami, pričom v danom prípade táto podmienka naplnená nebola, keďže s výnimkou tehotenstva a materstva, riziká, ktorým sú ženy vystavené pri nočnej práci, nie sú zásadne odlišné od rizík, ktorým čelia muži.⁴⁷⁶ Vzhľadom na to súdny dvor dospel k záveru, že cieľ ochrany žien pri práci, ktorý bol dôvodom všeobecného zákazu nočnej práce žien, nie je naďalej náležite podložený a jeho zachovávanie nie je možné ospravedlniť ustanovením článku 2 ods. 3 smernice 76/207/EHS. Tento rozsudok viedol napokon k tomu, že Francúzsko vypovedalo Dohovor MOP č. 89.⁴⁷⁷

Na základe predloženej predbežnej otázky vo veci Levy Súdny dvor priamo skúmal konfliktný vzťah medzi Dohovorom MOP č. 89 a smernicou 76/207/EHS o rovnakom zaobchádzaní. Európska komisia v tomto konaní argumentovala okrem iného tiež tým, že medzinárodné právo sa vyvinulo smerom k väčšiemu dôrazu na rovnosť mužov a žien, odvolávajúc sa na Protokol z roku 1990 k Dohovoru č. 89, ako aj na *Dohovor MOP č. 178 o nočnej práci*.⁴⁷⁸ Súdny dvor sa vyslovil, že za podmienky, ak všetky zmluvné strany skoršej medzinárodnej zmluvy uzatvorili neskoršiu zmluvu, ktorej ustanovenia sú zlučiteľné s pôvodnou zmluvou, skoršia medzinárodná zmluva stráca týmto spôsobom právnu záväznosť.⁴⁷⁹ Podľa Súdneho dvora, ak by teda Dohovor 89 bol zmenený neskorším dohovorom, zaväzujúcim rovnaké zmluvné strany, článok 351 ZfEÚ (234 ZES) by nebol aplikovateľný,⁴⁸⁰ keďže konflikt by bol odstránený. Je však právomocou vnútroštátneho súdu rozhodnúť, či v konkrétnom prípade nastala takáto situácia. Členský štát má teda podľa Súdneho dvora povinnosť zaistiť dodržiavanie všetkých svojich záväzkov vyplývajúcich z práva EÚ, ibaže by uplatňovanie rozporných ustanovení bolo nevyhnutné vzhľadom na vykonávanie záväzkov členského štátu vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, uzatvorenej s nečlenským štátom pred nadobudnutím účinnosti Rímskej zmluvy.⁴⁸¹ Táto *klauzula „ibaže“* (ang. „*unless-clause*“)⁴⁸² v podstate len opakuje znenie prvej vety článku 351 ZfEÚ. Dostávame sa následne späť k otázke interpretácie druhej vety tohto ustanovenia, ktorá vyzýva členské štáty k prijatiu vhodných opatrení na odstránenie zistených nezlučiteľností. Súdny dvor túto otázku zodpovedal vo veci Komisia proti Portugalsku.⁴⁸³

476 Bod 15, C-345/89 (Stoeckel).

477 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, s. 54.

478 C-158/91 (Levy), bod 18.

479 C-158/91 (Levy), bod 19. Tento výklad je v súlade s článkom 59 ods. 1 písm. b) Viedenského dohovoru o zmluvnom práve.

480 C-158/91 (Levy), bod 20.

481 Ibidem, bod 22.

482 VAN ART, M. Relation EU-ILO. Cooperation or conflict? Master thesis. Tilburg university, Tilburg 2011, s. 28.

483 C-84/98 (Komisia proti Portugalsku).

Ako sme už naznačili vyššie, spôsob odstránenia zistených nezlučiteľností bude závisieť od konkrétnych okolností prípadu a najmä od textu príslušnej medzinárodnej zmluvy.

V prípade Komisia proti Portugalsku Súdny dvor potvrdil, že je na zvážení každého členského štátu, aké konkrétne kroky podnikne, existuje ale jednoznačná povinnosť odstrániť zistené nezlučiteľnosti medzi právom EÚ a skoršou medzinárodnou zmluvou.⁴⁸⁴ Pokiaľ dôjde k ťažkostiam, spôsobujúcim nemožnosť prispôsobenia skoršieho záväzku, nemožno vylúčiť ani povinnosť jeho vypovedania.⁴⁸⁵ Súdny dvor teda jednoznačne deklaroval, že pokiaľ všetky pokusy o zosúladenie skorších medzinárodných zmlúv s právom EÚ boli vyčerpané a nevedli k dosiahnutiu žiaduceho stavu, členskému štátu vzniká povinnosť zmluvu, ktorá je v rozpore s právom EÚ, vypovedať. Konkrétne táto povinnosť vzniká podľa Súdneho dvora *pri najbližšej novej príležitosti*. Nie všetky medzinárodné zmluvy totiž možno vypovedať kedykoľvek. Mnohé zmluvy obsahujú špecifické mechanizmy, umožňujúce úpravy znenia alebo vypovedanie zmluvy len pri príležitosti revízie textu, ku ktorej dochádza raz za 5 alebo 10 rokov. Z tohto dôvodu nie je možné uplatňovať zodpovednosť členského štátu za porušenie práva EÚ až do času, kedy nastala prvá príležitosť k vypovedaniu uzatvorenej zmluvy po tom, čo sa stalo zrejým, že predmetná zmluva je v rozpore s právom EÚ. Podľa Súdneho dvora podmienkou vzniku povinnosti členského štátu vypovedať medzinárodnú zmluvu je tiež skutočnosť, že rozpor tejto zmluvy s právom EÚ je *zrejмый, resp. dostatočne jasne ustanovený*.⁴⁸⁶ To sa stane predovšetkým v prípade, že rozpor konštatuje vo svojom rozhodnutí Súdny dvor EÚ.⁴⁸⁷

5.4.4 Prípád Dohovoru MOP č. 94

Pomerne aktuálny problém konfliktu práva EÚ a dohovoru MOP vznikol po vynešení rozsudku Súdneho dvora EÚ vo veci Rüffert.⁴⁸⁸ Tento prípad sa týkal tzv. sociálnych (pracovných) doložiek pri verejnom obstarávaní, ktorých cieľom je zaistiť, aby pracovné podmienky (v určitom rozsahu) zamestnancov dodávateľa neboli menej priaznivé ako pracovné podmienky stanovené pre prácu rovnakého druhu v príslušnom odvetví a regióne. Sociálne doložky výrazne podporuje Medzinárodná organizácia práce, ktorá už v roku 1949 prijala Dohovor č. 94 o pracovných doložkách vo verej-

484 C-84/98 (Komisia proti Portugalsku), bod 58.

485 Ibidem, bod 58.

486 C-203/03 (Commission vs. Austria), bod 62.

487 SCHMALENBACH, K. Art. 307 EG Vertrag. In: Calliess, C., Ruffert, M. (eds) Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag (3rd edition). Munich: Beck. Citované podľa: BRUUN, N. – JACOBS, A. – SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 481.

488 C-346/06 (Rüffert).

ných zmluvách.⁴⁸⁹ Dohovor sa vzťahuje na zmluvy, ktorými verejné orgány obstarávajú služby, pri poskytovaní ktorých dodávateľ zamestnáva zamestnancov. Podľa článku 2 ods. 1 dohovoru č. 94 takéto zmluvy musia obsahovať ustanovenia, ktoré zaistia, že mzdy, pracovný čas a ďalšie pracovné podmienky dotknutých zamestnancov nebudú menej priaznivé ako pracovné podmienky platné pre prácu rovnakého charakteru v danom odvetví a mieste, stanovené v kolektívnych zmluvách, rozhodcovských nálezoch, vnútroštátnych zákonoch a nariadeniach.

Vo veci Rüffert bola právna úprava verejného obstarávania v nemeckej spolkovej krajine Dolné Sasko napadnutá z dôvodu nesúladu so súťažným právom EÚ. Jadrom sporu bola podmienka, podľa ktorej zmluva na verejné stavebné práce mohla byť uzatvorená len s dodávateľom, ktorý sa zaviazal, že bude svojim zamestnancom pri plnení verejnej zmluvy poskytovať mzdu minimálne vo výške stanovenej kolektívnou zmluvou platnou v mieste poskytovania predmetných služieb.⁴⁹⁰ Súdny dvor rozhodol, že takáto podmienka je v rozpore so Smernicou 96/71/ES o vysielaní zamestnancov⁴⁹¹ a s článkom 56 ZFEÚ (pôvodne článok 49 ZES) z dôvodu, že vytvára neodôvodnené obmedzenie slobody poskytovať služby. Hlavným problémom bol fakt, že od dodávateľa, ako aj všetkých jeho subdodávateľov, sa požadovalo dodržiavanie kolektívnej zmluvy, ktorá nespĺňala podmienky stanovené smernicou 96/71/ES v situácii, kedy jedným zo subdodávateľov bol poľský poskytovateľ služieb. Podľa článku 3 ods. 1 a 8 smernice 96/71/ES ustanovenia kolektívnej zmluvy je možné brať do úvahy len v prípade, že zmluva bola vyhlásená za všeobecne uplatniteľnú. V prípade neexistencie systému extenzie kolektívnych zmlúv musí ísť o zmluvu, ktorá je všeobecne uplatniteľná na všetky podobné podniky v danom sektore a geografickom priestore, resp. o zmluvu uzatvorenú najrepresentatívnejšími organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov na celoštátnej úrovni, ktorá sa uplatňuje na celom území príslušného členského štátu. Keďže kolektívna zmluva v prípade Rüffert bola uplatniteľná len na území Dolného Saska, podľa Súdneho dvora EÚ ju nebolo možné považovať za všeobecne uplatniteľnú. Vzhľadom na to, že v Nemecku existuje mechanizmus extenzie kolektívnych zmlúv, skúmanie ďalších podmienok všeobecnej uplatniteľnosti považoval súdny dvor za irelevantné.

Rozhodnutie Súdneho dvora vo veci Rüffert bolo podrobené širokej kritike, predovšetkým z dôvodu založenia nespravodlivej konkurenčnej výhody pre podniky založené v iných členských štátoch, ktoré boli vyňaté z povinnosti dodržiavať pracovné podmienky záväzné pre miestne podniky pri poskytovaní rovnakých služieb. Ignorujúc osobitosti vnútroštátnych systémov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, Súdny

489 Dohovor MOP č. 94 o pracovných doložkách vo verejných zmluvách. Dohovor prijala Generálna konferencia MOP v Ženeve na svojom 32. zasadnutí 29. júna 1949. Dohovor nadobudol platnosť 20. septembra 1952.

490 C-346/06 (Rüffert), bod 16.

491 Smernica 96/71/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 16. decembra 1996 o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

dvor obdaroval zahraničných súťažiteľov možnosťou platiť ich zamestnancom mzdy nižšie, ako je úroveň požadovaná právnymi predpismi aplikovateľnými na tuzemských podnikateľov.⁴⁹²

Prípád Ruffert navyše spustil diskusiu ohľadne súladu s Dohovorom MOP č. 94. Dohovor totiž nevyžaduje, aby sa kolektívna zmluva vzťahovala na celý sektor alebo aby bola všeobecne uplatniteľná. Hoci Nemecko k tomuto dohovoru nepristúpilo, dolnosaská právna úprava, ktorú Súdny dvor vyhlásil za nezlučiteľnú s právom EÚ, s Dohovorom č. 94 korešpondovala. V dôsledku rozhodnutia Súdneho dvora boli v Nemecku nútení pristúpiť k zmene právnej úpravy verejného obstarávania. Na prvý pohľad sa môže zdať, že prípad Ruffert sa dotýka len situácií s cezhraničným prvkom a jeho dosah bude preto limitovaný. V skutočnosti väčšina verejných obstarávaní musí byť otvorená a zadávateľ nesmie vylúčiť súťažiteľov z iných členských štátov a rovnako nesmie zakázať angažovanie subdodávateľov z iných členských štátov.⁴⁹³ Podľa Súdneho dvora je obstarávateľ povinný nastaviť verejné obstarávanie spôsobom, ktorý nediskriminuje dodávateľov z iných členských štátov. Rozhodnutie vo veci Ruffert založilo dôvody tzv. obrátenej diskriminácie (*reverse discrimination*)⁴⁹⁴ tuzemských súťažiteľov.

Keďže Nemecko nepristúpilo k Dohovoru MOP č. 94, Súdny dvor sa nezaoberal otázkou rozporu s týmto dohovorom. Avšak vzhľadom na to, že predmetný dohovor ratifikovalo mnoho členských štátov EÚ,⁴⁹⁵ situácia, ktorá nastala po vynesení rozsudku vo veci Ruffert, môže spôsobiť závažné problémy a viesť k nejednotnému uplatňovaniu práva EÚ, minimálne do času, kedy dôjde k odstráneniu rozporov s právom EÚ alebo k vypovedaniu tohto dohovoru členskými štátmi EÚ.⁴⁹⁶ Ako sme už skôr uviedli, článok 351 ZfEÚ vyžaduje, aby členské štáty podnikli vhodné opatrenia na odstránenie zistených nezlučiteľností. Druhá veta tohto ustanovenia zároveň vyzýva na spoluprácu medzi členskými štátmi, ktoré majú spolupracovať s cieľom odstránenia rozporov s právom EÚ, pričom môžu zaujať spoločný postoj. Práve situácia v súvislosti s rozhodnutím vo veci Ruffert volá po takomto koordinovanom postupe, keďže sa dotýka viacerých členských štátov. Hoci článok 351 ZfEÚ uprednostňuje právo EÚ a v podstate predpokladá vypovedanie dohovoru, optimálnym riešením v tomto prípade by bola novelizácia smernice 96/71/ES, keďže spôsob, akým táto smernica upravuje aplikovateľnosť kolektívnych zmlúv, je veľmi kontroverzný a bol kritizovaný už pred rozhodnutím vo veci Ruffert najmä z dôvodu, že nerešpektuje národné špecifiká a tradície kolektívneho vyjednávanía. Dohovor MOP č. 94 má navyše silnú podporu

492 BRUUN, N. – JACOBS, A. – SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 478.

493 Ibidem, s. 479.

494 Ibidem, s. 479.

495 Zoznam štátov, ktoré ratifikovali dohovor č. 94 možno nájsť tu - dostupné na internete: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifice.pl?C094>.

496 BRUUN, N. – JACOBS, A. – SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case. In: Transfer: European Review of Labour and Research 2010, s. 479.

v Európskom parlamente, ktorý v *Rezolúcii o modernizácii verejného obstarávania*⁴⁹⁷ výslovne vyzýva Európsku komisiu, aby podporila členské štáty k dodržiavaniu tohto dohovoru.⁴⁹⁸

Zhrnutie

V prípade vzniku rozporu medzi právom EÚ a dohovorom MOP v praxi väčšinou preváži právo EÚ. Je tomu tak nielen v dôsledku znenia článku 351 ZfEÚ, ale tiež z dôvodu, že EÚ disponuje v porovnaní s MOP výrazne silnejším vymáhacím mechanizmom, vrátane konania o nesplnení povinnosti členským štátom pred Súdny dvorom EÚ, ktoré môže viesť k uloženiu vysokých finančných sankcií. Navyše z praktického pohľadu má pre štáty členstvo v EÚ väčší význam a preto majú v prípade konfliktu tendenciu uprednostniť záväzky vyplývajúce z práva EÚ. Veľmi významnú úlohu v tomto smere zohráva tiež Súdny dvor EÚ, držiak sa stále svojej pôvodnej úlohy strážcu trhových slobôd, ktoré tvorili chrbticu *Zmluvy o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva*. Zdá sa, akoby Súdny dvor EÚ zaspal dobu a neuvedomil si dostatočne, že európska integrácia už dávno nemá len ekonomický rozmer, čo bolo potvrdené začlenením sociálnej kapitoly do primárneho práva. Celkom nová situácia navyše nastala po nadobudnutí účinnosti *Lisabonskej zmluvy*, ktorá priznala *Charte základných práv EÚ* právnu záväznosť, dokonca na úrovni primárneho práva.⁴⁹⁹ Nový a vyvázenejší prístup ku vzájomnému vzťahu základných ekonomických slobôd, chránených základnými zmluvami a základných sociálnych práv, zakotvených v dohovoroch MOP a v *Charte základných práv EÚ*, by pomohol aj pri riešení problémov súvisiacich s nekonzistentným obsahom práva EÚ a dohovorov MOP.⁵⁰⁰

Okrem toho je potrebné mať na pamäti skutočnosť, že konflikt medzi legislatívnou EÚ a MOP zvyčajne nie je záležitosťou jediného členského štátu. Ak nastane takáto situácia, obvykle sa dotýka viacerých členských štátov. Preto by bolo žiaduce, aby sa intenzívnejšie využívala tzv. doložka o spolupráci (čl. 351 ZfEÚ, tretia veta), vyzývajúca členské štáty k vzájomnej spolupráci pri riešení problémov tohto charakteru a k formulovaniu spoločných postojov. Výraznejšiu iniciatívu by mala prejaviť tiež Európska komisia, s cieľom zaistiť jednotné uplatňovanie práva EÚ vo všetkých členských štá-

497 European parliament resolution of 25 October 2011 on modernisation of public procurement (2011/2048(INI)) – dostupné na internete:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P7-TA-2011-454>.

498 Porovnaj: SCHULTEN, T. Renaissance of Pay Clauses in German Public Procurement and the future of the ILO Convention 94 in Europe. *Global Labour Column*, March 2012. Dostupné na internete: http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_91_Schulten.pdf.

499 Porovnaj: HENDRICKX, F. Beyond Laval and Viking: The evolving European context. In: *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, 2011, s. 1073-1074.

500 BRUUN, N. - JACOBS A. - SCHMIDT, M. ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Ruffert case. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 2010, s. 487.

toch, ktoré môže byť v prípade pretrvávajúceho rozporu medzi nástrojmi práva EÚ a dohovormi MOP vážne ohrozené.

5.5 Organizácie pracovníkov vs. zástupcovia pracovníkov

Pri skúmaní subjektov kolektívneho pracovného práva je dôležité si uvedomiť, že medzinárodné pracovné právo rozlišuje medzi organizáciami pracovníkov a zástupcami pracovníkov. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „MOP“) o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať (č. 87)⁵⁰¹ definuje termín „organizácia“ ako každú organizáciu pracovníkov alebo zamestnávateľov, ktorá má za cieľ podporovať a obhajovať ich záujmy (článok 10). Pracovníci bez akéhokoľvek rozdielu majú právo ustanovovať organizácie podľa vlastnej voľby, ako aj stať sa členmi takých organizácií, a to bez predchádzajúceho schválenia (článok 2). Organizácie pracovníkov majú právo vypracúvať svoje stanovky a pravidlá, slobodne voliť svojich *zástupcov*, organizovať svoju správu a činnosť a formulovať svoj program (článok 3). Rovnako majú právo ustanovovať federácie a konfederácie, ako aj pridružovať sa k medzinárodným organizáciám pracovníkov (článok 5). Nadobudnutie štatútu právnickej osoby organizáciami pracovníkov nesmie byť podmienené splnením reštriktívnych podmienok (článok 7).

Na druhej strane pojem *zástupcovia pracovníkov* definuje Dohovor MOP č. 135,⁵⁰² v zmysle ktorého ide o osoby, ktoré sú uznané za také podľa vnútroštátneho práva alebo praxe, ak sú

- a) zástupcami odborov, a to zástupcami určenými alebo volenými odbormi alebo členmi takých odborov; alebo
- b) volenými zástupcami, osobitne zástupcami, ktorých slobodne zvolili pracovníci podniku v súlade s ustanoveniami vnútroštátnych zákonov alebo predpisov, alebo kolektívnych zmlúv a v ich funkciách nie je činnosť, ktorá je uznaná v príslušnej krajine za výhradné právo s prednosťou pre odbory.⁵⁰³

Článok 5 Dohovoru MOP č. 135 ďalej stanovuje, že ak sú v tom istom podniku zástupcovia odborov, ako aj volení zástupcovia, treba, kde je to potrebné, urobiť príslušné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že prítomnosť volených zástupcov sa nezneužije na oslabenie postavenia príslušných odborov alebo ich zástupcov, a aby sa podporila spolupráca vo všetkých podstatných otázkach medzi volenými zástupcami a príslušnými odbormi a ich zástupcami.

501 Dohovor bol publikovaný v Zbierke zákonov č. 81/1990, strana 1839, ako predpis číslo 489/1990 Zb.

502 Dohovor o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú. Uverejnený v Zbierke zákonov č. 9/2010, strana 26, ako predpis č. 16/2010.

503 Rovnakú definíciu možno nájsť aj v Odporúčaní MOP č. 143 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú.

Kolektívne vyjednávanie

Kolektívne vyjednávanie je špecifickým procesom, ktorý je do značnej miery formovaný osobitnými podmienkami v príslušnej krajine, sektore, či podniku, ako aj kvalitou vzťahov medzi relevantnými sociálnymi partnermi. Rôzne systémy kolektívneho vyjednávania následne môžu vykazovať pomerne podstatné odlišnosti. Aj napriek tomu môžeme identifikovať niektoré spoločné črty, vlastné viacerým typom kolektívneho vyjednávania. Prof. Blanpain rozlišuje kolektívne vyjednávanie v užšom a v širšom slova zmysle. V širšom význame sú zahrnuté všetky formy dvojstranných alebo trojstranných rozhovorov o pracovnoprávných problémoch medzi sociálnymi partnermi, s cieľom prehĺbenia vzájomného porozumenia, nachádzania riešení, prípravy či implementácie rôznych opatrení alebo politík, s prípadnou snahou o nájdenie kompromisu, bez toho, aby výsledkom bola nevyhnutne záväzná dohoda.⁵⁰⁴ **V tomto kontexte hovoríme najmä o rôznych formách prerokovania, konzultácií, či spolupráce.**⁵⁰⁵ Kolektívne vyjednávanie v užšom slova zmysle sa sústreďuje na rokovania vedúce k záväzným dohodám, či už de facto, morálne, či právne, ktoré majú obvykle len dvojstranný charakter.⁵⁰⁶ Tento druhý význam teda odkazuje na rokovania medzi zamestnávateľmi a relevantnými predstaviteľmi zamestnancov, ako aj na dohody, majúce záväzný charakter.⁵⁰⁷

Môže pôsobiť prekvapujúco, že vyššie uvedená definícia nespomína odbory. Je tomu tak preto, že v praxi má kolektívne vyjednávanie mnoho rôznych podôb. Hoci v mnohých krajinách pôsobia odbory ako exkluzívny držiteľ práva podieľať sa v mene zamestnancov na kolektívnom vyjednávaní, sú tiež krajiny, uplatňujúce tzv. dvojkanálový systém⁵⁰⁸ zastúpenia zamestnancov na pracovisku (napr. Nemecko), ktoré umožňujú účasť na kolektívnom vyjednávaní aj iným formám, zastupujúcim zamestnancov. Táto skutočnosť sa odráža v inej definícii kolektívneho vyjednávania, v zmysle ktorej kolektívne vyjednávanie znamená, že na jednej strane je kolektív zamestnancov alebo zástupca tohto kolektívu (...). **V našom ponímaní sa však v skutočnosti nejedná o klasické kolektívne vyjednávanie, ktorého cieľom je uzatvorenie kolektívnej zmluvy.**⁵⁰⁹

504 BLANPAIN, R. *European Labour Law*. 12th Revised Edition. Oxford: Kluwer Law International, 2010, s. 700 – 701.

505 *Ibidem*, s. 701.

506 *Ibidem*, s. 701.

507 *Ibidem*, s. 701.

508 BIAGI, M. - TIRABOSCHI, M. *Forms of Employee Representational Participation*. In: BLANPAIN, R. (ed.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.

509 BAMBER, G. J. - SHELDON, P. - GAN, B. *Collective Bargaining: International Developments and Challenges*. In: BLANPAIN, R. (ed.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.

Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie

Z dôvodu terminologickej čistoty je dobré vyjasniť si rozdiel medzi pojmami sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, ktoré sa často zamieňajú. Hoci oba pojmy sú si blízke, ich význam nie je totožný. S odkazom na *InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration* Medzinárodnej organizácie práce prof. Hendrickx vyvodzuje, že sociálny dialóg je širším pojmom, zahŕňajúcim všetky formy dvojstranných alebo trojstranných vyjednaní, prerokovaní alebo výmeny informácií medzi reprezentantmi zamestnávateľov a pracovníkov.⁵¹⁰ Takéto vymedzenie v podstate zodpovedá tomu, čo prof. Blanpain označuje ako kolektívne vyjednávanie v širšom slova zmysle (pozri vyššie). V kontraste k sociálnemu dialógu, kolektívne vyjednávanie sa podľa prof. Hendrickxa týka vyjednaní a rozhovorov medzi reprezentantmi zamestnávateľov a pracovníkov s cieľom uzatvorenia dohody.⁵¹¹ **Záväzný charakter dohody nechápe ako podmienku toho, aby bolo možné hovoriť o kolektívnom vyjednávaní.**⁵¹²

Kolektívne vyjednávanie podľa MOP

Medzinárodná organizácia práce definuje kolektívne vyjednávanie v dohovore č. 154.⁵¹³ **V zmysle článku 2 tohto dohovoru zahŕňa kolektívne vyjednávanie všetky rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľom, skupinou zamestnávateľov alebo jednou alebo viacerými organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a jednou alebo viacerými organizáciami pracovníkov⁵¹⁴ na druhej strane s cieľom:**

- a) vymedziť pracovné podmienky a podmienky zamestnávania a/alebo,
- b) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi a/alebo,
- c) upraviť vzťahy medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami a organizáciou pracovníkov alebo organizáciami pracovníkov.

Hoci táto definícia hovorí výlučne o organizáciách pracovníkov (= odbory), dohovor pokračuje článkom 3, ktorý stanovuje, že ak vnútroštátne právo alebo prax uznávajú existenciu zástupcov pracovníkov, (v zmysle článku 3 písm. b Dohovoru

510 HENDRICKX, F. *European Labour Law*. Student Handbook. Tilburg University 2011, s. 52.

511 *Ibidem*, s. 52.

512 *Ibidem*, s. 52.

513 Dohovor MOP č. 154 o podpore kolektívneho vyjednaní z roku 1981. Uverejnený v Zbierke zákonov č. 7/2010, strana 2, ako predpis č. 14/2010 Z.z.

514 Anglický text tohto dohovoru používa výraz „worker“ (pracovník). Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce v znení neskorších predpisov používa výraz „zamestnanec“ (ang. employee) a nepoužíva výraz „pracovník“. Na základe prijatých záverov výboru pre pracovný pomer na 91. zasadnutí Generálnej konferencie Medzinárodnej organizácie práce v júni 2003 v Ženeve sa uvádza okrem iného v 1. odseku - výraz „zamestnanec“ je právny výraz označujúci osobu, ktorá je zmluvnou stranou určitého druhu právneho vzťahu, ktorý sa bežne označuje ako pracovný pomer. Výraz „pracovník“ je širší výraz, ktorý sa môže aplikovať na akéhokoľvek pracovníka, bez ohľadu na to, či je, alebo nie je zamestnancom.

MOP č. 135), môže vnútroštátne právo alebo prax vymedziť rozsah, v ktorom sa výraz „kolektívne vyjednávanie“ rozšíri aj na rokovania s týmito zástupcami na účely tohto dohovoru. V takom prípade je však potrebné prijať príslušné opatrenia, aby sa predišlo oslabeniu postavenia dotknutých organizácií pracovníkov.⁵¹⁵

Medzinárodná organizácia práce teda v princípe nebráni tomu, aby sa na kolektívnom vyjednávaní podieľali aj zamestnanecké rady. Je pritom zaujímavé, že dohovor č. 154 nedáva kolektívne vyjednávanie do súvislosti s kolektívnou zmluvou, termín kolektívna zmluva v texte dohovoru vôbec nenájdeme.

Rada Európy

Pokiaľ ide o pravidlá stanovené Radou Európy, Európsky dohovor o ľudských právach a základných slobodách⁵¹⁶ sa dotýka otázky kolektívneho vyjednávanía len okrajovo. Obmedzuje sa len na všeobecné uznanie slobody združovania a zákaz jej obmedzovania, výslovne uznávajú právo „každého“ zakladať a vstupovať do odborov na účely ochrany svojich záujmov (článok 11).

Ani Európska sociálna charta (revidovaná)⁵¹⁷ neobsahuje definíciu kolektívneho vyjednávanía. Článok 6 (nesúci názov „právo kolektívne vyjednávať“) obsahuje pomerne vágne ustanovenie, ktoré na účely zabezpečenia účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať zaväzuje členské štáty:

- podporovať vzájomné konzultácie pracovníkov a zamestnávateľov,
- podporovať systém dobrovoľného vyjednávanía medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania kolektívnymi zmluvami,
- podporovať vytvorenie a využívanie primeraného systému zmierovacieho konania a dobrovoľného rozhodcovského konania na riešenie pracovných sporov.

Nejde o jediné ustanovenie dohovoru dotýkajúce sa kolektívneho vyjednávanía. Na článok 6 ďalej nadväzujú články 21 a 22. V zmysle článku 21 majú pracovníci alebo ich zástupcovia právo na informácie a konzultácie v určitých otázkach. Článok 22 nesie krkolomný názov: právo zúčastňovať sa na určovaní a zlepšovaní pracovných podmienok a pracovného prostredia. Zmyslom tohto ustanovenia je umožniť pracovníkom alebo ich zástupcom, aby sa spolupodieľali na procese určovania a zlepšovania pracovných podmienok, organizácie práce a pracovného prostredia, na ochrane bezpečnosti a zdravia na pracovisku a na organizácii sociálnych a sociokultúrnych služieb na pracovisku.

⁵¹⁵ Článok 3 ods. 2 Dohovoru MOP č. 154.

⁵¹⁶ (Európsky) Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobód, prijatý v Ríme 4. Novembra 1950 v rámci Rady Európy.

⁵¹⁷ Prijatá 3. mája 1996 v Štrasburgu. Uverejnená v Zbierke zákonov č. 273/2009 (čiastka 95), s. 1850.

Porovnaním článku 6 s obsiahlejšími článkami 21 a 22 zistíme, že zatiaľ čo článok 6 v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním hovorí o pracovníkoch alebo ich organizáciách, články 21 a 22 sa odvolávajú na pracovníkov alebo ich zástupcov, bez akejkoľvek zmienky o organizáciách pracovníkov. Európska sociálna charta teda vychádza zo širokého výkladu pojmu zástupca pracovníkov, pričom akékoľvek práva primárne priznáva pracovníkom ako takým. Tento výklad potvrdzuje aj Európsky výbor sociálnych práv (European Committee of Social Rights), ktorý vydal vo vzťahu k článku 22 Európskej sociálnej charty nasledovný komentár: „Pracovníci a/alebo ich zástupcovia (odborníci, delegáti pracovníkov, zástupcovia pre BOZP, zamestnanecké rady) musia disponovať účinným právom podieľať sa na procese rozhodovania a dohľadu nad dodržiavaním predpisov vo všetkých oblastiach, na ktoré sa odvoláva toto ustanovenie.“⁵¹⁸

Európska sociálna charta je prínosná aj v ďalšom rozmere. V článku 6 rozlišuje dve fázy kolektívneho vyjednávania: (i) konzultácie a (ii) vyjednávanie. Články 21 a 22 ďalej hovoria o (i) informovaní, (ii) konzultáciách (článok 21) a o (spolu)rozhodovaní (článok 22). Európska sociálna charta tak potvrdzuje, že informovanie, konzultácie a vyjednávanie nie sú izolované, navzájom nesúvisiace práva. Práve naopak, ide o vzájomne prepojené a príbuzné práva, pričom všetky spadajú pod koncept kolektívneho vyjednávania. Vývoj smerom od informovania, cez konzultácie až po vyjednávanie (spolurozhodovanie) je teda prirodzený, logický a nevyhnutný. Z praktického pohľadu nedáva pre zamestnávateľa zmysel, aby mal jedného partnera na informovanie a konzultácie, pričom vyjednáva s úplne iným partnerom. Pochopiteľne to vedie k nedostatku informácií pri kolektívnom vyjednávaní, zatiaľ čo celý proces informovania a konzultovania s iným partnerom to degraduje na stratu času, keďže ku kľúčovej fáze (vyjednávanie, spolurozhodovanie) nikdy nedôjde. Existuje preto jasná potreba funkčného a personálneho prepojenia a ideálne aj inštitucionálneho prepojenia všetkých štádií kolektívneho vyjednávania v širšom zmysle.

Európska únia

Pokiaľ ide o analýzu regulácie kolektívneho vyjednávania v práve Európskej únie, na úvod je potrebné zmieniť sa o kompetenciách EÚ. Na základe článku 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZfEÚ“) je právo združovať sa, ktoré tvorí právny základ kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, vylúčené z regulačnej právomoci EÚ. Na druhej strane ZfEÚ deklaruje dialóg medzi sociálnymi partnermi ako jeden z cieľov sociálnej politiky EÚ (článok 151) a zároveň stanovuje pomerne podrobné pravidlá sociálneho dialógu na úrovni EÚ. Článok 153 ods. 1 ZfEÚ, ktorý definuje právomoci EÚ na poli sociálnej politiky, zahŕňa o. i. „informovanosť a porady s pracovníkmi“ (čl. 153 ods. 1 písm. e), ako aj „zastupovanie a kolektívna ochrana

518 Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights. Council of Europe, Strasbourg 2008, s. 147.

záujmov pracujúcich a zamestnávateľov, vrátane spolurozhodovania” (čl. 153 ods. 1 písm. f). Samotná Zmluva o fungovaní EÚ (kapitola o sociálnej politike) nerozlišuje medzi organizáciami pracovníkov a zástupcami pracovníkov, rovnako neobsahuje ani všeobecnú úpravu kolektívneho vyjednávania. Obmedzuje sa na stanovenie právneho rámca pre dialóg medzi sociálnymi partnermi na úrovni EÚ.

Všeobecnejšiu úpravu nájdeme v Charte základných práv EÚ, ktorá sa po prijatí Lisabonskej zmluvy stala prameňom primárneho práva EÚ. Kolektívne vyjednanie upravuje v hlave IV, ktorá nesie názov Solidarita. Článok 27 zaručuje pracovníkom alebo ich zástupcom na zodpovedajúcich úrovniach právo na informácie a konzultácie. Článok 28 následne zakotvuje právo na kolektívne vyjednanie a uzatváranie kolektívnych zmlúv, pričom za nositeľa tohto práva na strane pracovníkov označuje samotných pracovníkov alebo ich príslušné organizácie.

Štruktúra Charty základných práv EÚ opäť raz potvrdzuje úzku súvislosť a následnosť práva na informácie, práva na prerokovanie a práva na kolektívne vyjednanie. Navyše, vo vzťahu k informovaniu a prerokovaniu na strane jednej, ako aj kolektívnemu vyjednávaniu na strane druhej, charta vždy uvádza ako primárneho nositeľa práva pracovníkov. Zástupcovia pracovníkov (pri informovaní a prerokovaní), resp. organizácie pracovníkov (pri kolektívnom vyjednaní) sú uvádzaní len alternatívne.

Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že Charta základných práv EÚ má byť interpretovaná v súlade s (Európskym) Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd v rozsahu, v akom sa práva obsiahnuté v oboch dokumentoch prekrývajú.⁵¹⁹ Analogické pravidlo sa uplatňuje aj vo vzťahu k právam, zakotveným v charte, ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty.⁵²⁰

Napokon je zaujímavé nahliadnuť aj do Charty Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov, hoci tento dokument nie je právne záväzný. Môže však slúžiť ako zaujímavé vyjadrenie politického kompromisu medzi zástupcami členských štátov, ktorý sa podarilo dosiahnuť v súvislosti so snahou o vyváženú ekonomickú a sociálnu dimenziu európskej integrácie v marci 1989. Úprava kolektívneho vyjednávania je rozdelená do dvoch rôznych častí charty: jedna nesie názov „Sloboda združovania a kolektívneho vyjednávania“ (články 11 až 14) a druhá má nadpis „Informovanie, prerokovanie a spoluúčasť pracovníkov“ (články 17 až 18). Článok 11 garantuje zamestnávateľom a pracovníkom právo združovať sa na účely obrany ich ekonomických a sociálnych záujmov. Následne článok 12 pokračuje zakotvením práva vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy, ktorého nositeľmi sú zamestnávatelia alebo organizácie zamestnávateľov na jednej strane a organizácie pracovníkov na strane druhej. Toto ustanovenie teda nespomína zástupcov pracovníkov, dokonca ani pracovníkov ako takých.

519 Článok 52 ods. 3 Charty základných práv EÚ.

520 Článok 52 ods. 4 Charty základných práv EÚ.

Články 17 a 18, upravujúce právo na informovanie, prerokovanie a spoluúčasť, sa zmieňujú výlučne o pracovníkoch. Nenájdeme tu žiadnu zmienku o organizáciách pracovníkov alebo o ich zástupcoch.

Kolektívne zmluvy

Literatúra definuje kolektívne zmluvy ako „*dohody medzi jedným alebo viacerými zamestnávateľmi alebo združeniami zamestnávateľov a jednou alebo viacerými odborovými organizáciami, vrátane iných bona fide zástupcov zamestnancov, týkajúce sa pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, ako aj práv a povinností zmluvných strán.*“⁵²¹ Iná definícia zdôrazňuje úzke prepojenie s kolektívnym vyjednávaním: „*prostredníctvom kolektívneho vyjednávania sa strany usilujú dosiahnuť dohodu, ktorá bude upravovať pracovné podmienky a podmienky zamestnávania.*“⁵²²

Nájdenie definície kolektívnej zmluvy v medzinárodnom alebo európskom pracovnom práve nie je ľahkou úlohou. Medzinárodná organizácia práce vo svojom portfóliu nemá dohovor zaoberajúci sa touto otázkou, ponúka aspoň odporúčanie. Odporúčanie MOP o kolektívnych zmluvách č. 91 z roku 1951 definuje kolektívne zmluvy ako písomné dohody, upravujúce pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, uzatvorené medzi zamestnávateľom (skupinou zamestnávateľov alebo jedným, či viacerými združeniami zamestnávateľov) na jednej strane a jednou či viacerými reprezentatívnymi organizáciami pracovníkov alebo v prípade absencie takýchto organizácií, zástupcami pracovníkov riadne zvolenými a oprávnenými v súlade s vnútroštátnym právom, na strane druhej.

Pokiaľ ide o dokumenty Rady Európy, o kolektívnych zmluvách sa zmieňuje článok 6 Európskej sociálnej charty v súvislosti s vyjednávaniami medzi zamestnávateľmi alebo ich organizáciami na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane s cieľom upraviť podmienky zamestnania.

Prísne vzaté, Zmluva o fungovaní EÚ pojem kolektívne zmluvy nepoužíva. Ustanovenie článku 155 ods. 1 ZfEÚ však hovorí, že *vzájomný dialóg medzi sociálnymi partnermi na úrovni EÚ môže viesť k zmluvným vzťahom, vrátane uzatvorenia dohôd*. Druhý odsek citovaného ustanovenia pokračuje termínom *dohody uzatvorené na úrovni EÚ*. Hoci Zmluva o fungovaní EÚ podporuje sociálny dialóg na úrovni EÚ a dokonca vyhlasuje jeho podporu za jeden z cieľov sociálnej politiky EÚ (článok 151 ZfEÚ), právna úprava obsiahnutá v ZfEÚ je pomerne vágna. Neobsahuje výslovnú definíciu kolektívnej zmluvy ani kolektívneho vyjednávania a strany tohto dialógu označuje len veľmi všeobecne ako „*management and labour*“, v slovenskom znení pre-

521 BLAINPAIN, R. *European Labour Law*. 12th Revised Edition. Kluwer Law International, 2010, s. 703 – 704

522 BAMBER, G.J. - SHELDON, P. - GAN, B. *Collective Bargaining: International Developements and Challenges*. In: BLAINPAIN, R. (ed.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.

ložené ako „sociálni partneri“, čo ponúka pomerne široký priestor na interpretáciu.

Na druhej strane Charta základných práv EÚ výslovne zmieňuje kolektívne zmluvy a za subjekty kolektívneho vyjednávania označuje pracovníkov a zamestnávateľov alebo ich príslušné organizácie (článok 28).

5.6 Právo na štrajk v európskom práve a práve Medzinárodnej organizácie práce

Právo na štrajk je garantované vo viacerých multilaterálnych medzinárodných zmluvách prijatých najmä na platforme Medzinárodnej organizácie práce. Právne ukotvenie našiel i v Európskej sociálnej charte a Charte základných práv Európskej únie. Vo všetkých prípadoch sa základná premisa pri jeho praktickej aplikácii orientuje na skutočnosť, že jeho realizácia nie je možná bez zodpovedajúcej právnej úpravy v rámci vykonávacích právnych predpisov. Zväčša sa predmetné dokumenty obmedzujú len na všeobecné deklarácie o garancii práva na štrajk, podrobnú úpravu pritom ponechávajú na iné, vnútroštátne právne predpisy aj s ohľadom na samotnú diferenciáciu práva na štrajk (ústavnoprávny, pracovnoprávny). Ani predpisy sekundárneho práva Európskej únie neupravujú otázku štrajku uceleným spôsobom. Viaceré smernice sa tejto oblasti okrajovo dotýkajú. Problematiku štrajku je potrebné vnímať aj v súvislosti s procesom kolektívneho vyjednávania. V tomto smere právo EÚ tiež nepokročilo omnoho ďalej.

Právo na štrajk v normotvorbe Rady Európy

Rada Európy poskytuje v článku 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd garanciu slobody zhromažďovania a združovania. Európska sociálna charta, ako aj Revidovaná Európska sociálna charta, upravuje právo na kolektívne vyjednanie v článku 6, v rámci svojej druhej časti. Článok 6 ods. 4 zaručuje zamestnancom a zamestnávateľom právo na kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výhradou záväzkov, ktoré by mohli vyplývať z platných kolektívnych zmlúv. Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu (ďalej len „ESLP“), do ktorého právomoci patrí aj výklad ustanovení (Revidovanej) Európskej sociálnej charty, síce neposkytuje jednoznačnú odpoveď na otázku definície štrajku, článok 6 ods. 4 sa vykladá v tom zmysle, že sa netýka tzv. politického štrajku. Zo znenia tohto ustanovenia pomerne jednoznačne vyplýva, že upravuje len štrajk v prípade konfliktu záujmov v rámci kolektívneho vyjednávania, nie však iné druhy štrajku. Na druhej strane ale ESLP vytvoril doktrínu pomerne širokej interpretácie termínu konflikt záujmov. V rámci systému pravidelného monitorovania legislatívy členských štátov, na ktorom Revidovaná Európska sociálna charta spočíva, Európsky výbor pre sociálne práva vyčíta členským štátom predovšetkým zužovanie katalógu dôvodov, pre ktoré sa môže štrajk uskutočniť, obmedzovanie práva na štrajk len na odbory, stanovovanie reštriktívnych procedurálnych podmienok, napr. vo vzťahu k tajnému hlaso-

vaniu a oznamovacej povinnosti a tiež uplatňovanie neúmerne extenzívnej definície tzv. nevyhnutných služieb.

Právo na štrajk a právna úprava kolektívnych akcií v práve Európskej únie

Európska únia garantuje právo na štrajk predovšetkým v Charte základných práv EÚ (ďalej len „Charta“), ktorá po vstupe tzv. Lisabonskej zmluvy do platnosti nadobudla charakter prameňa primárneho práva Európskej únie. Charta sa zaoberá touto problematikou vo svojej IV. hlave s názvom Solidarita, konkrétne v článku 28, nesúcim názov Právo na kolektívne vyjednávanie a kolektívne akcie. Charta zaručuje pracovníkom a zamestnávateľom, resp. ich príslušným organizáciám v súlade s právom EÚ a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku. Dôležitá je tu najmä formulácia „na zodpovedajúcich úrovniach“, ktorá poskytuje právny základ pre kolektívne akcie nielen na vnútroštátnej úrovni v rámci jednotlivých členských štátov, ale aj na širšej úrovni. Charta základných práv EÚ, podobne ako Revidovaná Európska sociálna charta, upravuje len kolektívne akcie v prípade konfliktu záujmov v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním a nevenuje pozornosť iným druhom kolektívnych akcií.

K podpore sociálneho dialógu na európskej úrovni sa EÚ zaviazala aj v X. hlave Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZfEÚ“). V zmysle článku 154 ZfEÚ Európska únia podporuje porady sociálnych partnerov na úrovni EÚ a zaväzuje sa konzultovať s nimi navrhované opatrenia v oblasti sociálnej politiky. Dialóg sociálnych partnerov pritom podľa článku 155 môže vyústiť aj do zmluvných vzťahov vrátane dohôd, ktoré je následne možné vykonať rozhodnutím Rady na návrh Európskej komisie. V tomto prípade ide o sociálny dialóg, ako aj zmluvné vzťahy v rámci legislatívneho procesu na úrovni Európskej únie. Môžeme teda konštatovať, že súčasná právna úprava, aspoň čiastočne, pokrýva otázky sociálneho dialógu na najnižších (vnútroštátna úroveň) a najvyšších podlažiach (úroveň EÚ), bez právnej pozornosti ale doposiaľ zostáva stredná úroveň – kolektívne vyjednávanie (vrátane uzatváranie kolektívnych dohôd) a kolektívne akcie (vrátane štrajku) v rámci nadnárodných korporácií a vzťahov medzi zamestnávateľmi a zamestnancami v rôznych krajinách.

Právo EÚ neupravuje v sekundárnej legislatíve systematickým spôsobom oblasť kolektívneho vyjednávanie a práva na štrajk. Vykonávacie predpisy týkajúce sa článku 28 Charty základných práv EÚ možno nájsť najmä vo vnútroštátnych právnych poriadkoch jednotlivých členských krajín, ktoré uplatňujú veľmi rôznorodé prístupy. Mnoho predpisov sekundárneho práva EÚ túto oblasť upravuje čiastkovo, resp. aspoň okrajovo. Spomeňme napríklad Smernicu Rady č. 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, Smernicu Rady č. 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov

alebo častí podnikov alebo závodov alebo Smernicu č. 2002/14/ES Európskeho parlamentu a Rady z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve. Posledná menovaná smernica pritom v článku 4 ods. 4 písm. b) podobne ako Charta základných práv EÚ stanovuje, že porady sa majú realizovať na príslušnej úrovni vedenia podniku a zástupcov zamestnancov, v závislosti od prerokovávanej otázky. Podobné formulácie nájdeme aj v Smernici Rady č. 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, či v Smernici Rady č. 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Smernica o hromadnom prepúšťaní a Smernica o prevodoch podnikov zase uvádzajú, že sa majú uplatniť bez ohľadu na to, či príslušné rozhodnutie je uskutočnené na úrovni zamestnávateľa alebo na úrovni podniku, ktorý riadi zamestnávateľ. Európske právo vytvorením právneho rámca pre informovanie a konzultácie sociálnych partnerov na nadnárodnej úrovni podporuje túto formu sociálneho dialógu a nepriamo dáva impulz k začatiu nadnárodného kolektívneho vyjednávania, pre ktoré bude nepochybne potrebné skôr, či neskôr vytvoriť adekvátne právne prostredie.

Čiastkovú právu úpravu niektorých otázok súvisiacich s nadnárodným štrajkom možno nájsť aj v „najsilnejšom“ druhu prameňov európskeho práva – v nariadení. Ide o tzv. Nariadenie Rím II, ktoré je prameňom európskeho medzinárodného práva súkromného a právnym nástrojom unifikujúcim kolízne normy v oblasti mimozmluvného záväzkového práva. Z nášho pohľadu je zaujímavý najmä článok 9 Nariadenia Rím II, nesúci trochu krkolomný názov „Protestné pracovné opatrenie kolektívneho vyjednávania“. Ide o právnu úpravu rozhodného práva, pokiaľ ide o zodpovednosť za škodu spôsobenú štrajkom či výlukou, avšak len pokiaľ sa konajú v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním. Nejde teda o všeobecnú právnu úpravu zodpovednosti za škodu spôsobenú štrajkom, toto ustanovenie sa týka len štrajku uskutočneného v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním. V zmysle článku 9 rozhodným právom je v tomto prípade právo krajiny, na území ktorej sa protestné opatrenie vykonalo alebo má vykonať.

Právo na štrajk v aktuálnej legislatívnej normotvorbe Európskej únie v kontexte judikatúry Súdneho dvora Európskej únie (Monti II)

Rozhodnutia Súdneho dvora EÚ vo veciach Viking a Laval vyvolali vášnivú diskusiu, ktorá sa okrem iného týkala aj problematiky nadnárodného štrajku na úrovni EÚ. Po rozsiahlom verejnom pripomienkovom konaní Európska komisia v marci 2012 predstavila návrh Nariadenia o výkone práva uskutočniť kolektívnu akciu v rámci slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby. Opäť sa raz spustila búrlivá debata, ktorá napokon vyústila do stiahnutia návrhu Komisiou v septembri 2012.

Viking a Laval

Prípád Laval (C-341/05) sa týka Lotyšskej stavebnej spoločnosti Laval un Partneri, ktorá získala kontrakt na obnovu objektu školy vo švédskom meste Vaxholm. Za týmto účelom spoločnosť Laval vyslala do Švédska lotyšských zamestnancov, ktorí tam mali prostredníctvom dcérskej spoločnosti L&P Baltic Bygg AB pracovať na zmiernenom projekte rekonštrukcie školy. V júni 2004 švédske odbory zo sektoru stavebníctva a verejných prác iniciovali stretnutie so spoločnosťou L&P Baltic Bygg AB za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Po krachu týchto rokovaní švédske odbory v novembri 2004 otvorili kolektívne akcie. Blokáda staveniska účinne zabránila vstupu zamestnancov Laval-u na ich pracovisko, ako aj dodávke akýchkoľvek materiálov a tovarov na miesto stavby. Neskôr švédske odbory spustili solidárne kolektívne akcie, zamerané proti všetkým operáciám spoločnosti Laval vo Švédsku. Celý prípad sa napokon dostal až pred Súdny dvor EÚ, ktorý bol konfrontovaný s niekoľkými otázkami. Okrem výkladu Smernice o vysielaní pracovníkov (ďalej len „smernica o vysielaní“) to bola tiež otázka, či predmetné kolektívne akcie boli v súlade s ustanoveniami Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (ďalej len „Zmluva“) o voľnom pohybe služieb a zákaze diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

V prípade Viking (C-438/05) fínska prepravná spoločnosť Viking prevádzkovala plavidlo s názvom Rosella na linke medzi mestami Helsinki a Tallinn. Na rovnakej trase premávali aj estónske plavidlá, požívajúce pritom výhody plynúce z nižších mzdových nákladov podľa estónskeho práva. Keďže prevádzka Roselly za týchto okolností nebola konkurencieschopnou, spoločnosť Viking mala v úmysle plavidlo preregistrovať tak, aby plávalo pod estónskou, prípadne nórskou vlajkou, čo by umožnilo uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy, stanovujúcej nižšie mzdy. Fínsky odborový zväz námorníkov, pridružený k Medzinárodnej federácii zamestnancov dopravy (International federation of transport workers, ďalej „ITF“), reagoval vyhlásením štrajku, ktorý smeroval proti úmyslu spoločnosti Viking preregistrovať plavidlo a naopak, požadoval navýšenie počtu členov posádky na Roselle. Keď spoločnosť Viking odmietla ustúpiť od svojich zámerov, odbory požadovali záruky, že akákoľvek zmena vlajky nebude viesť k prepúšťaniu, ani k zmenám pracovných podmienok bez súhlasu zamestnancov.

Pre pochopenie prístupu Súdneho dvora EÚ k týmto prípadom je nevyhnutné si uvedomiť, že oba prípady sa týkali výkladu ustanovení Zmluvy o voľnom pohybe služieb a slobode usadiť sa. Súdny dvor nebol primárne konfrontovaný s problematikou štrajku, resp. kolektívnych akcií. Ďalej je potrebné mať na pamäti, že v rozhodujúcom čase primárne právo EÚ nielenže neposkytovalo žiadnu priamu ochranu právu na štrajk, ale naopak, článok 137 ods. 5 Zmluvy (článok 153 ods. 5 Zmluvy o fungovaní EÚ) jednoznačne vylučuje právo združovať sa, právo na štrajk, ako aj právo na výluku z regulačnej právomoci Európskej únie.

Úloha Súdneho dvora EÚ tak, ako ju definuje článok 220 Zmluvy, spočíva v zaisťovaní správnej interpretácie tejto Zmluvy. Základný cieľ Európskych spoločenstiev,

ako aj samotných zakladajúcich zmlúv v historickej perspektíve, mal ekonomickú povahu – bolo ním vytvorenie jednotného trhu. Ďalšie ciele a ustanovenia boli postupne dopĺňané až omnoho neskôr, po náročných a bolestných politických rokovaniach. Európska únia do súčasnosti nemá právomoc prijímať legislatívne návrhy týkajúce sa práva na štrajk. Keďže Zmluva o založení Európskeho spoločenstva neobsahovala žiadne ustanovenie, ktoré by chránilo právo na štrajk, ale práve naopak, hlavným cieľom Zmluvy bola podpora ekonomických slobôd, bolo možné očakávať, že Súdny dvor bude chrániť Zmluvu, t. j. ekonomické slobody.

Z toho pohľadu môže byť prekvapením, akú významnú pozornosť a váhu napokon Súdny dvor právu na štrajk venoval. Súdny dvor si v tomto prípade prisvojil pomerne široké právo voľnej úvahy a na základe značne širokého výkladu primárneho práva dospel k záveru, že právo na kolektívne akcie, vrátane práva na štrajk, musí byť uznané ako základné právo, tvoriace neoddeliteľnú súčasť všeobecných princípov komunitárneho práva, dodržiavanie ktorých Súdny dvor zabezpečuje.

Napriek uznaniu práva na štrajk ako základného práva, ktoré musí byť chránené Súdny dvorom, Súdny dvor už ďalej neposkytol právu na štrajk imunitu voči základným slobodám, explicitne chráneným primárnym právom. Ako poukazuje prof. Hendrickx, poskytnutie takejto imunity by sa dalo očakávať vzhľadom na prístup, ktorý Súdny dvor zaujal v prípade Albany. V tomto prípade Súdny dvor judikoval, že kolektívne zmluvy spadajú mimo rámca článku 105 ZFEÚ (pravidlá hospodárskej súťaže), keďže v opačnom prípade by sociálne ciele, sledované týmito zmluvami, boli vážne ohrozené. Navyše podobný prístup možno nájsť aj v tzv. nariadení Monti I, ktoré v článku 2 uvádza, že nariadenie sa nesmie vykladať tak, aby akýmkoľvek spôsobom ovplyvňovalo uplatňovanie základných práv uznávaných v členských štátoch, vrátane práva na štrajk alebo slobody štrajkovať. Medzi tieto práva môže patriť aj právo alebo sloboda uskutočniť iné kroky, ktoré v členských štátoch podliehajú osobitým systémom priemyselných vzťahov. Smernica o službách, prijatá o osem rokov neskôr, obsahuje rovno dve ustanovenia, poskytujúce imunitu vo vzťahu k celej škále pracovnoprávných otázok. V zmysle článku 1 ods. 6 smernica o službách neovplyvňuje pracovné právo (...). Článok 1 ods. 7 ďalej stanovuje, že smernica neovplyvňuje výkon základných práv, ako ich uznávajú členské štáty a právo Spoločenstva. Neovplyvňuje ani právo vyjednávať, uzatvárať a uplatňovať kolektívne zmluvy a právo na pracovné opatrenie v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi, ktoré rešpektujú právo Spoločenstva.

Hoci tento „Monti prístup“ môže na prvý pohľad vyzeráť príjemne, otvorene povedané, nie je výsledkom hlbokej intelektuálnej úvahy. Ide jednoducho o politický kompromis. Formulácia „neovplyvňuje“ nehovorí nič podstatné. Predstavuje len pokus zatvoriť oči a predstaviť si, že základné práva a základné slobody existujú v dvoch rôznych vesmíroch a navzájom sa neovplyvňujú. Bohužiaľ, takáto predstava má da-

leko od reality. V skutočnosti sa tieto dve kategórie navzájom konfrontujú a bolo len otázkou času, kedy bude niekto musieť rozťať gordický uzol a jasne definovať vzťahy medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami. Keďže európsky zákonodarcu nebol schopný, či ochotný takúto zodpovednosť na seba prevziať, šancu využil Súdny dvor EÚ.

Vo veciach Laval a Viking Súdny dvor neaplikoval prístup, známy z jeho predošlého rozhodnutia vo veci Albany. Namiesto toho v prípadoch Laval a Viking Súdny dvor jasne prehlásil, že právo na štrajk je základným právom, tvoriacim neoddeliteľnú súčasť všeobecných princípov práva Spoločenstva, dodržiavanie ktorých ochraňuje samotný Súdny dvor. Tento výrok možno vykladať spôsobom, že súd priznal rovnakú právnu silu základným právam aj základným ekonomickým slobodám. Súdny dvor teda riešil veci Laval a Viking ako konflikt medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami. Ako riešenie Súdny dvor vyvinul sofistikovanú metódu vyvažovania týchto dvoch entít.

Východiskovým bodom pre Súdny dvor bola predbežná otázka, či prišlo k obmedzeniu voľného pohybu služieb. Na úvod súd priznal, že za určitých okolností môže právo na štrajk spôsobiť obmedzenie slobody usadiť sa alebo slobody poskytovať služby. Jadro rozhodnutí vo veciach Laval a Viking spočíva vo formulácii štyroch podmienok, za splnenia ktorých sa takéto obmedzenie považuje za prípustné. Tieto štyri podmienky môžeme rozčleniť do dvoch kategórií, vytvárajúcich tzv. test legitimacy a test proporcionality. Teda obmedzenie voľného pohybu služieb alebo slobody usadiť sa musí splniť nasledovné podmienky:

A. Test legitimacy

1. Sledovať legitímny cieľ, zlučiteľný s ustanoveniami Zmluvy a
2. Byť odôvodnený naliehavými dôvodmi verejného záujmu,

B. Test proporcionality

3. Musí byť spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ (podmienka spôsobilosti) a
4. Nesmie ísť nad rámec toho, čo je na jeho dosiahnutie nevyhnutné (podmienka nevyhnutnosti).

Pri riešení týchto prípadov na základe uvedených kritérií Súdny dvor dospel vo veci Viking k záveru, že právo na štrajk na účely ochrany zamestnancov je legitímnym cieľom, ktorý v zásade pripúšťa obmedzenie jednej zo základných slobôd, garantovaných Zmluvou a že ochrana zamestnancov je jedným z naliehavých dôvodov verejného záujmu, uznaných Súdnym dvorom. Súdny dvor ďalej zdôraznil, že je úlohou vnútroštátnych súdov, aby v konkrétnom prípade posúdili, či daná kolektívna akcia skutočne sleduje ciele, týkajúce sa ochrany zamestnancov. Zároveň Súdny dvor obmedzuje voľnú úvahu vnútroštátnych súdov tým, že stanovuje, že cieľ ochrany zamest-

nancov nemožno považovať za naplnený vtedy, ak dotknuté pracovné miesta alebo pracovné podmienky nie sú narušené alebo vážne ohrozené. Podľa názoru Súdneho dvora kolektívna akcia v prípade Viking v zásade spĺňa podmienky testu legitimity.

Pokiaľ ide o test proporcionality, Súdny dvor opäť zdôrazňuje, že jeho aplikácia je v konkrétnych prípadoch v právomoci vnútroštátnych súdov. Súdny dvor ani v tomto prípade neváha s poskytnutím detailnejšieho návodu. Vo vzťahu k tretiemu kritériu Súdny dvor uvádza, že je nesporné, že štrajk je jedným z hlavných nástrojov, ktoré odbory využívajú na ochranu záujmov svojich členov. Pri rozhodovaní o štvrtom kritériu Súdny dvor poukazuje na to, že vnútroštátne súdy musia preskúmať, či v danom prípade sú dostupné iné prostriedky, menej invazívne vo vzťahu k slobode usadiť sa a či odbory tieto prostriedky vyčerpali pred uskutočnením samotného štrajku s odkazom na vnútroštátnu legislatívu. Prípád Viking bol napokon ukončený na základe mimosúdneho vyrovnania. Bohužiaľ žiadne ďalšie detaily neboli zverejnené.

Čo sa týka posúdenia prípadu Laval Súdny dvorom, opäť bolo potvrdené, že štrajk spĺňa podmienky testu legitimity. Avšak požiadavky testu proporcionality v tomto prípade podľa názoru Súdneho dvora naplnené neboli. Ako poukazuje prof. Hendrickx, je potrebné si uvedomiť, že tento prípad bol veľmi úzko spojený tiež s problematikou vysielania zamestnancov a výkladu smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb. Súdny dvor vzal do úvahy skutočnosť, že cieľom kolektívnej akcie bolo prinútiť spoločnosť Laval k podpisu kolektívnej zmluvy, čo išlo ďaleko nad rámec vymáhania tzv. tvrdého jadra pracovných podmienok v zmysle smernice 96/71/ES. Navyše významnú úlohu v rozhodovaní a argumentácii súdu zohral tiež fakt, že Švédsko má veľmi špecifický systém vnútroštátneho sociálneho dialógu.

Švédsky vnútroštátny súd, ktorý mal napokon vyniesť vo veci konečné rozhodnutie, musel zodpovedať otázku, či sú odbory povinné uhradiť spoločnosti Laval náhradu škody v dôsledku štrajku, ktorý bol v rozpore s právom EÚ. S ohľadom na skutočnosť, že švédska vnútroštátna legislatíva tieto otázky neupravovala, švédsky súd oprel svoje rozhodnutie o judikatúru Súdneho dvora EÚ. Odkázal pritom najmä na rozhodnutia vo veciach Francovich (C-6/90 a C-9/90) a Brasserie du Pêcheur (C-46/93 a C-48/93). Rozsudok napokon uložil odborom povinnosť uhradiť spoločnosti Laval tzv. represívnu náhradu škody (punitive damages) v sume 550.000,- SEK (cca 55.000,- EUR). Hoci súd uznal, že spoločnosť Laval utrpela škodu v dôsledku nezákonnej kolektívnej akcie, Malmberg poukazuje na to, že v tejto súvislosti súd neuložil žiadnu povinnosť náhrady škody, keďže spoločnosť Laval nebola schopná dokázať, že utrpela škodu v deklarovanej výške.

Dôsledky a problémy spojené s rozhodnutím Súdneho dvora

Rozhodnutie Súdneho dvora vo veciach Laval a Viking spustilo živú a vášnivú diskusiu. Spoločným menovateľom najčastejších výhrad je podkopanie samotnej podstaty práva na štrajk a najmä to, že Súdny dvor svojim rozhodnutím učinil právo na štrajk

de facto nevykonateľným. Prof. Barnard upriamuje pozornosť najmä na štyri kritické argumenty:

- (i) Súdny dvor sťažil uplatnenie práva na štrajk, keďže odbory musia teraz skúmať nielen splnenie vnútroštátnych požiadaviek zákonnosti štrajku (súlad s vnútroštátnym právom), ale po novom musia zohľadniť aj naplnenie požiadaviek testov legitimity a proporcionality, formulovaných v prípade Viking.
- (ii) Prístup Súdneho dvora je jednostranný a asymetrický, napriek tomu, že sa navonok vydáva za vyvažovanie. Výkon práva na štrajk podlieha testom legitimity a proporcionality, avšak vo vzťahu k ekonomickým slobodám súd neaplikoval žiadne testovanie.
- (iii) Súdny dvor aplikuje princíp proporcionality reštriktívnym spôsobom. Tým sa výkon práva na štrajk stáva mimoriadne zložitým, najmä v dôsledku požiadavky vyčerpať „iné možnosti“, ako aj z dôvodu rizika vzniku záväzku k úhrade nadmernej náhrady škody ako následku nezákonného štrajku.
- (iv) Právo na štrajk a proporcionality sú podľa prof. Barnarda „nešťastnými a pravdepodobne nekompatibilnými spoločníkmi.“ Podmienkou úspešnosti štrajku je to, že musí zasiahnuť zamestnávateľa. Inak štrajk nemá zmysel. Preto princíp aplikácie testu proporcionality na štrajk je veľmi ťažko uplatniteľný v praxi a je veľmi ťažké ho zosúladiť so samotnou podstatou práva na štrajk.

Princíp proporcionality je vo svojej podstate disproportionalný. Keď sa aplikuje v praxi, takmer nevyhnutne vedie k zvýhodneniu ekonomických slobôd oproti základným právam. Hoci sa môže zdať, že Súdny dvor formálne pripisuje rovnakú váhu základným právam aj ekonomickým slobodám, v skutočnosti aplikuje test proporcionality len jednostranne. Základné sociálne právo na štrajk podlieha testom proporcionality a legitimity. Rovnaké testovanie sa nevzťahuje na základné ekonomické slobody. Pri rozhodovaní o uskutočnení štrajku musia odbory veľmi starostlivo zvažovať, či vyčerпали iné prostriedky, ktoré sú dostupné na dosiahnutie sledovaného cieľa (napr. snahu o dosiahnutie kompromisu prostredníctvom kolektívneho vyjednávania alebo dohody so zamestnávateľom). Navyše, a to je najkontroverznejším bodom, odbory by mali zvažovať aj dôsledky uplatneného práva na štrajk vo vzťahu k poškodeniu zamestnávateľa. Takže zástupcovia zamestnancov sa musia starať o to, aby nepoškodili záujmy zamestnávateľa. Nie je náhodou účelom štrajku, ako prostriedku ultima ratio v rámci kolektívneho vyjednávania, práve spôsobenie určitých hospodárskych škôd resp. ich hrozba k vytvoreniu potrebného tlaku na zamestnávateľa? Ako uvádza prof. Blanpain, kolektívne vyjednanie bez práva na štrajk je kolektívnym žobraním. Preto tu nie je ohrozené len právo na štrajk, ale celý systém kolektívneho vyjednávania a rovnováha vzťahov medzi sociálnymi partnermi. Navyše, pokiaľ spor skončí na súde, odbory (zástupcovia zamestnancov) musia znášať dôkazné bremeno a preukázať, že štrajk bol legitímny a proporcionálny (v súlade s vnútroštátnou legislatívou). Tým sa ocitáme v situácii, kedy právo na štrajk, základné právo, chránené celým radom ná-

rodných ústav a medzinárodných dohovorov na Európskej aj celosvetovej úrovni, bolo uvrhnuté do pozície, kedy musí ospravedlňovať svoju existenciu vis-à-vis ekonomickým slobodám. Ide skutočne o porovnateľné hodnoty? Je naozaj základné sociálne právo, ktorého zmyslom je ochrana dôstojných životných a pracovných podmienok zamestnancov, rovnocenné ekonomickej slobode jednotlivého podniku, ktorého jediným účelom je tvorba zisku? Výbor expertov Medzinárodnej organizácie práce taktiež vzniesol zásadné námietky voči princípu proporcionality. Výbor vyjadril vážne znepokojenie z praktického obmedzovania efektívneho výkonu práva na štrajk.

Aj v prípade, že akceptujeme rovnocennosť oboch predmetných entít, testy legitimity a proporcionality by mali byť potom aplikované rovnako. Nielen na právo na štrajk, ale takisto aj na ekonomické slobody. Prečo si Súdny dvor nekládol otázku, či zamestnávateľia v prípadoch Viking a Laval vyčerpali iné, menej radikálne prostriedky dosiahnutia svojich cieľov? Prečo Súdny dvor neskúmal otázku, či kroky zamestnávateľov boli legitímne a proporcionálne? Súdny dvor sa zaoberal otázkou obmedzení ekonomických slobôd a stanovil podmienky, za ktorých sú tieto obmedzenia oprávnené. Čo ale základné práva? Môžu byť tieto obmedzované bez akýchkoľvek podmienok?

Popri probléme podkopania základných sociálnych práv je tu ešte ďalšia otázka, ktorá vznikla v dôsledku rozhodnutí vo veciach Laval a Viking. Ide o zodpovednosť zástupcov zamestnancov a zamestnancov za nezákonný štrajk. V prvom rade musíme mať na pamäti, že štrajk je v prvom rade vecou vnútroštátneho práva. Takže ak sa konkrétna forma zastúpenia zamestnancov v jednotlivých členských štátoch rozhodne vyhlásiť štrajk, musí splniť podmienky stanovené vnútroštátnou legislatívou, ktorá spravidla vyžaduje hlasovanie členov, včasné oznámenie zamestnávateľovi a zvyčajne tiež súvislosť s kolektívnym vyjednávaním v závislosti od vnútroštátnej úpravy. Podobne vnútroštátne právo upravuje tiež prípadnú zodpovednosť zástupcov zamestnancov a zamestnancov za nezákonný štrajk. Pokiaľ ide o cezhraničný štrajk, v zmysle článku 9 nariadenia Rím II „rozhodným právom pre mimozmluvný záväzok, pokiaľ ide o zodpovednosť osoby v postavení zamestnanca alebo zamestnávateľa alebo organizácií zastupujúcich ich profesijné záujmy za škodu spôsobenú plánovaným alebo prebiehajúcim protestným pracovným opatrením kolektívneho vyjednávania, je právny poriadok krajiny, na území ktorej sa má vykonať alebo sa vykonalo opatrenie.“

Novým aspektom, ktorý do tejto problematiky priniesol Súdny dvor EÚ prostredníctvom rozhodnutí vo veciach Viking a Laval, je európska dimenzia právnej úpravy. Napriek skutočnosti, že štrajk je explicitne vylúčený z regulačnej právomoci Európskej únie, Súdny dvor vytvoril novú doktrínu, v zmysle ktorej štrajk môže porušiť právo EÚ. Uplatnenie práva na štrajk musí preto zodpovedať novej doktríne práva EÚ. Čo je, mimochodom, značne náročná úloha, keďže podmienky stanovené Súdnym dvorom sú pomerne vágne. Ako sa môže zástupca zamestnancov uistiť, že nezachádza nad

rámec toho, čo je „nevyhnutné“?

Navyše vzniká otázka zodpovednosti za štrajk, ktorý je v rozpore s právom EÚ. Ide o kontroverzný problém, keďže priznanie takejto zodpovednosti by znamenalo rozšírenie zodpovednosti za porušenie práva EÚ aj na horizontálne vzťahy, t. j. vzťahy medzi súkromnými osobami. V zásade sa zodpovednosť za porušenie práva EÚ aplikuje len vo vertikálnych vzťahoch, to znamená voči členským štátom. Existuje tu v podstate vacuum iuris, keďže Súdny dvor tejto otázke v prípadoch Viking a Laval pozornosť nevenoval a neexistuje ani iný prameň práva EÚ, ktorý by tento problém riešil. Možno pritom nájsť niekoľko skorších rozhodnutí Súdneho dvora, ktoré majú k tejto problematike vzťah. Na základe analýzy tejto judikatúry, predovšetkým vo veciach Courage a Manfredi, prof. Malmberg abstrahoval 5 krokov, ktoré umožňujú posúdiť, či v danom prípade bude nutné založenie zodpovednosti súkromnej osoby za porušenie práva EÚ:

- a) Prislušný prameň práva EÚ, na ktorého porušení sa má zodpovednosť založiť, musí mať priamy horizontálny efekt.
- b) Založenie zodpovednosti je nevyhnutné vo vzťahu k zaisteniu plnej účinnosti predmetného prameňa práva EÚ.
- c) Pripúšťa to vnútroštátne právo.
- d) Vnútroštátne právo zakladá zodpovednosť za škodu v podobných prípadoch. V zmysle zásady rovnocennosti sa na právo EÚ majú vzťahovať rovnaké podmienky vykonateľnosti ako na vnútroštátne predpisy podobnej povahy.
- e) Zásada účinnosti (efektivity). Pokiaľ vnútroštátne právo nezakladá zodpovednosť za škodu v takýchto alebo v podobných prípadoch, je potrebné preskúmať, či toto pravidlo nespôsobuje výkon práva EÚ prakticky nemožným alebo neúmerne náročným.

Odpoveď Európskej komisie: Návrh nariadenia Monti II

Rozhodnutia vo veciach Laval a Viking sa stretli s hlbokou kritikou zo všetkých strán – akademikov, odborov, mimovládnych organizácií, niektorých členských štátov, ako aj mnohých advokátov. Európska komisia v snahe zmierniť vzniknuté napätie, po niekoľko rokov trvajúcich analýzach a rokovaniach konečne prišla s konkrétnym pokusom o riešenie. Tento pokus mal formu návrhu nariadenia Monti II.

Netreba zmieňovať, že odborná verejnosť vkladala do dlho očakávaného návrhu Európskej komisie veľké očakávania. O to väčšie bolo sklamanie, keď Európska komisia napokon v marci 2012 predstavila svoju legislatívnu iniciatívu. Návrh komisie mal za cieľ riešiť kľúčovú otázku vzťahu medzi právom na štrajk na jednej strane a slobodou usadiť sa a slobodou poskytovať služby na strane druhej. Ako naznačuje samotný názov navrhovaného nariadenia, ide o právny nástroj založený na prístupe aplikovanom v nariadení Monti I a v Smernici o službách na vnútornom trhu. Preto viac ako o ozajstné riešenie ide vlastne len o figový list, ktorý sa snaží zakryť neschopnosť, resp. nechotu nájsť skutočné riešenie.

Podstata celého návrhu spočíva v štyroch riadkoch, tvoriacich článok 2 navrhovaného nariadenia. V zmysle tohto ustanovenia: „Výkon slobody usadiť sa a slobody poskytovať služby, ktoré sú zakotvené v zmluve, rešpektuje základné právo uskutočniť kolektívnu akciu vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať, a naopak, výkon základného práva uskutočniť kolektívnu akciu vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať rešpektuje tieto ekonomické slobody.“ Okrem toho návrh obsahuje aj slávnú „Montiho formulku“, ktorá, vyjadrená v článku 1 ods. 2, stanovuje nasledovne: „Toto nariadenie nemá žiadny vplyv na výkon základných práv uznávaných v členských štátoch vrátane práva na štrajk, resp. slobody štrajkovať alebo uskutočňovať iné akcie, na ktoré sa v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi vzťahujú osobitné systémy pracovnoprávných vzťahov v členských štátoch. Týmto nariadením nie je dotknuté ani právo vyjednávať, uzatvárať a presadzovať kolektívne zmluvy a právo uskutočniť kolektívnu akciu podľa vnútroštátnych právnych predpisov a postupov.“

Podstatou návrhu nariadenia Monti II je teda prehlásenie, že právo na štrajk na strane jednej a sloboda poskytovať služby a sloboda usadiť sa na strane druhej majú rovnaký význam a že žiadna z týchto dvoch entít by nemala prevážiť nad druhou. V dôvodovej správe, ktorá sprevádza návrh nariadenia, Európska komisia trvá na tom, že neexistuje žiadny vnútorný konflikt medzi základnými právami a ekonomickými slobodami a rovnako neexistuje primát jedného nad druhým. Dôvodová správa ďalej uvádza, že ak nastane situácia, že výkon zmienovaných dvoch entít povedie ku konfliktu, takýto konflikt je potrebné vyriešiť v súlade s princípom proporcionality. Pri čítaní týchto riadkov sa ťažko vyhnúť pocitu dejá vu. Áno, formulácie, použité v dôvodovej správe, ako aj v samotnom návrhu nariadenia, silne pripomínajú text rozhodnutí Viking a Laval.

Nemožno sa preto vyhnúť otázke, čo nové prináša návrh nariadenia Monti II v porovnaní s tým, čo judikoval Súdny dvor v predmetných rozhodnutiach. Odpoveď znie: nič. Samotný Súdny dvor už deklaroval, že právo na štrajk je základným právom, tvoriacim neoddeliteľnú súčasť všeobecných princípov práva spoločenstva, dodržiavanie ktorých zaisťuje Súdny dvor. Súdny dvor chápe zmienené dve entity ako prinajmenšom porovnateľné, ak nie hneď rovnocenné. Druhý bod zmienený v dôvodovej správe – princíp proporcionality, bol vytvorený a aplikovaný samotným Súdnym dvorom, čiže taktiež nejde o nič nového. Navyše ide o jeden z najviac kritizovaných bodov uvedených súdnych rozhodnutí. Pokiaľ ide o vzťahy medzi základnými právami a základnými ekonomickými slobodami, návrh nariadenia Monti II nepriniesol nič iné, ako potvrdenie status quo, založeného na rozhodnutiach Viking a Laval.

Nevyhnutnosťou je uznať, že návrh prináša aj čiastkový posun vpred. Zdá sa, že dláždí cestu k ozajstnému, obojstrannému testu proporcionality. Predmetný test by

podrobil súdnemu preskúmaniu nielen výkon práva na štrajk, ale konečne tiež výkon ekonomických slobôd. Podľa bodu 13 preambuly návrhu nariadenia: „(...)Naopak obmedzenie základného práva základnou slobodou nemôže ísť nad rámec toho, čo je vhodné, nevyhnutné a primerané na účely výkonu danej základnej slobody. (...)“ Takýto obojstranný test proporcionality má len jednu chybu: zmieňuje sa o ňom iba preambula návrhu nariadenia. Bohužiaľ, ide o chybu dosť podstatnú.

Vzhľadom na vyššie uvedené nie je prekvapením, že tento návrh komisie vyvolal búrlivú diskusiu a kritiku. Nielen odborové hnutie, ale mnohé ďalšie iniciatívy požadovali, aby bol návrh stiahnutý. Európska komisia napokon pomerne rýchlo dospela k rozhodnutiu návrh stiahnuť a utíšiť vzniknuté napätie. Hlavné kritické argumenty voči návrhu nariadenia Monti II sa viac menej kryjú s tými, ktoré smerovali voči rozhodnutiam vo veciach Viking a Laval. Profesori Búcker a Bruun v mene Európskeho odborového inštitútu trvajú na tom, že treba jasne povedať, že súčasný stav sa musí zmeniť. Princíp proporcionality, ktorý bol zachovaný aj v návrhu nariadenia Monti II, je podľa nich zlým prístupom, keďže nevzťahuje testovanie rovnako na základné práva, ako aj na ekonomické slobody. Navyše argumentujú, že proporcionality nie je v súlade s medzinárodnými štandardami, vyvinutými Medzinárodnou organizáciou práce a Radou Európy. Ako riešenie navrhujú posilnenie záväznosti medzinárodného práva a štandardov a ohraničenie súdneho preskúmania obmedzením práva na štrajk. Takže právo na štrajk by mohlo byť obmedzené len v súvislosti s poskytovaním nevyhnutných pohotovostných služieb. My sme ohľadne spomínaného riešenia skeptickí, keďže Súdny dvor sa zdá byť plne vedomý príslušných medzinárodných štandardov v oblasti práva na štrajk, čo je zrejme z celého radu odkazov na rôzne pramene medzinárodného práva, ktoré súd cituje vo svojej judikatúre. Napriek tejto uvedomelosti je výsledok známy. Preto namiesto spoliehania sa na medzinárodné štandardy je nutné nájsť riešenie v právnom rámci Európskej únie, v kontexte širšej debaty ohľadne budúcej tváre Európy, čo prof. Hendrickx označuje ako tzv. „full-Monti-discussion“.

Posledné úvahy

Hoci sme už pomenovali celý rad problémov spojených s návrhom nariadenia Monti II, existuje ešte aspoň jeden ďalší, ktorý sa ani príliš netýka samotného obsahu návrhu. Prístup Súdného dvora, vyjadrený v rozhodnutiach vo veciach Laval a Viking, ktorý má návrh nariadenia Monti II ambíciu zmeniť alebo aspoň upraviť, je založený na interpretácii primárneho práva EÚ. Nariadenie je, pochopiteľne, prameňom sekundárneho práva EÚ. Možno primárne právo „upraviť“ prostredníctvom nástroja sekundárneho práva? Aj keby bola odpoveď na túto otázku pozitívna, viera v prijatie právneho nástroja, akým je návrh nariadenia Monti II, vyžaduje značnú dávku idealizmu. Tento návrh totiž nemá problém len so svojím obsahom, ale aj s jeho samotným právnym základom. Keďže článok 153 ods. 5 ZFEÚ výslovne zakazuje Únii prijímať právne úpravy v oblasti práva na štrajk, Európska komisia založila návrh nariadenia Monti

II na tzv. klauzule pružnosti (článok 352 ZfEÚ), ktorá však vyžaduje jednomyselné prijatie návrhu Radou. Okrem toho vystavuje samotný návrh ostrej kritike ohľadne jeho legitimacy, zaručujúc oponentom jednoduchšiu pozíciu pri formulovaní výhrad.

Následne vzniká otázka, či existujú iné možnosti riešenia vzniknutých problémov. Niektorí autori navrhujú využitie článku 26 ods. 3 ZfEÚ a prijatie tzv. Usmernení. Účelom takýchto usmernení je zaistenie rovnováhy medzi rôznymi cieľmi únie, aby sa zaistil vyvážený pokrok vo všetkých dotknutých odvetviach. Na prijatie usmernení postačuje kvalifikovaná väčšina. Nie je následne jasné, aká je právna sila usmernení. Niektorí autori sú presvedčení, že usmernenia sú záväzné pre všetky inštitúcie EÚ, vrátane Súdneho dvora EÚ.

Tak či onak, kľúčovú úlohu bude musieť opäť zohrať Súdny dvor. Súdny dvor vytvoril koncept proporcionality a je to zase len úlohou Súdneho dvora, kto môže tento princíp zmeniť. Úprimne povedané, to, že súd rozhodol uvedeným spôsobom, nebolo v kontexte legislatívy platnej v čase rozhodovania prekvapením. Bez ohľadu na celý vývoj a rozruch spojený s rozhodnutiami vo veciach Viking a Laval, medzičasom sa udiala významná zmena, ktorá môže a mala by ovplyvniť tiež vzťah medzi základným i sociálnymi právami a základnými ekonomickými slobodami. Máme samozrejme na mysli prijatie Lisabonskej zmluvy.

Zdá sa, že inštitúcie Európskej únie stále zotrávajú v ich starom spôsobe konania a uvažovania, spojenom s uplatňovaním zakladajúcich zmlúv, ktoré boli zamerané primárne na ochranu ekonomických slobôd, zatiaľ čo sociálne práva zohrávali len doplnkovú úlohu. Tento historicky zakorenený prístup sa po nadobudnutí účinnosti Lisabonskej zmluvy musí zmeniť. Charta základných práv Európskej únie nadobudla právnu silu rovnocennú prameňom primárneho práva. Katalóg základných práv, obsiahnutých v Charte, zahŕňa sériu sociálnych práv, ktorý teraz musia byť brané inštitúciami Európskej únie omnoho vážnejšie. Navyše, Charta má byť interpretovaná v súlade s Európskym dohovorom o ľudských právach. Zostáva otázkou času, ako dlho bude inštitúciám EÚ trvať, kým si uvedomia novú situáciu a prispôbia sa jej.

Právo na štrajk v práve Medzinárodnej organizácie práce

Napriek skutočnosti, že právo na štrajk je považované za základný prostriedok na ochranu práv zamestnancov, nie je výslovne upravené v žiadnom Dohovore alebo odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce. Hoci sa nespočetne krát viedli debaty o jeho prípadnom ukotvení na úrovni multilaterálneho zmluvného dokumentu, z rôznych dôvodov predmetná snaha nikdy nevedla k želanému výsledku. Napriek chýbajúcej explicitnej právnej normy v dokumente MOP upravujúcej právo na štrajk v zmysle jeho definovania či uvedenia podmienok realizácie, môžeme jeho čiastočný právny základ odvodiť prinajmenšom subsidiárne z iných právne relevantných dokumentov MOP, ktoré sa ale explicitne nedotýkajú úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

V neskoršom období boli prijaté dve rezolúcie Medzinárodnej konferencie práce, ktoré sú usmernením pre politiku MOP a určitým spôsobom zdôraznili uznanie práva na štrajk v členských štátoch. Rezolúcia o zákaze protiodborového zákonodarstva v členských štátoch Medzinárodnej organizácie práce prijatá v roku 1957, vyzvala na prijatie „zákonov...“, „ktoré by zabezpečili pracovníkom účinný a neobmedzený výkon odborových práv, vrátane práva na štrajk“. Podobne aj Rezolúcia o odborových právach a ich vzťahu k občianskym slobodám z roku 1970 vyzvala Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby nariadila generálnemu riaditeľovi Medzinárodného úradu práce podniknúť viaceré kroky (opatrenia) „s cieľom zvázenia ďalšieho postupu na zabezpečenie úplného a všeobecného rešpektovania odborových práv v najširšom zmysle“ s osobitným zreteľom okrem iného „na právo na štrajk“.

Ďalším relevantným dokumentom, aj keď sa v ňom výslovne právo na štrajk neuvádza, je Dohovor MOP o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948, ktorý upravuje právo organizácií pracovníkov a organizácií zamestnávateľov „organizovať vlastnú správu a činnosti a formulovať programy“ (čl. 3), ako aj ciele takýchto organizácií, akými sú „podpora a ochrana záujmov pracovníkov alebo zamestnávateľov“ (čl. 10). Na základe týchto ustanovení, boli vytvorené dva orgány, ktoré majú za úlohu dohľad nad aplikáciou noriem Medzinárodnej organizácie práce (dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce) - Výbor pre slobodu združovania (od roku 1952) a Výbor expertov pre aplikáciu dohovorov a odporúčaní MOP (od roku 1959). Oba spomenuté orgány viackrát vyhlásili, že právo na štrajk je základným právom pracovníkov a ich organizácií a určili limity na jeho výkon vytvorením súboru zásad vo vzťahu k právu na štrajk, čím podnietili vznik významného „precedentného práva“ v najširšom slova zmysle, čo dáva jednoznačnejší rozsah vyššie uvedeným ustanoveniam.

Ani príprava spomínaných zásad pre realizáciu práva na štrajk nebola charakterizovaná konsenzom medzi zainteresovanými stranami. Výbor Medzinárodnej konferencie práce pre aplikáciu noriem (dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce) získal široký súhlas medzi členmi, pokiaľ ide o zásady realizácie práva na štrajk, aj keď názory skupiny pracovníkov a skupiny zamestnávateľov a zástupcov vlády sa nezhodujú. Pokiaľ ide o právo na štrajk, skupina zastupujúca pracovníkov (zástupcovia zamestnancov) plne podporovala prístup Výboru expertov, ktorý považuje toto právo za neoddeliteľné od práva na slobodu združovania, chráneného Dohovorom MOP č. 87 a zásadami zakotvenými v Ústave Medzinárodnej organizácie práce. Skupina zastupujúca zamestnávateľov (zástupcovia zamestnávateľov) vyslovila názor, že právo uskutočniť priamu/kolektívnu akciu pre pracovníkov, to znamená právo na štrajk a pre zamestnávateľov právo na výluky, by snáď mohlo byť uznané ako integrálna časť medzinárodného obyčajového práva a ako také by nemalo byť úplne zakázané alebo povolené, resp. len za veľmi prísnych podmienok. Napriek tomu skupina zamestnávateľov zdôraznila, že Dohovory MOP č. 87 a č. 98 neobsahujú osobitné ustanovenia o práve na štrajk, a preto nesúhlasí s tým, aby Výbor expertov odvodzoval

z textu týchto dohovorov globálne, presné a podrobné, absolútne a neobmedzené právo na štrajk. Interpretácia „práva na štrajk“ je dôležitá, pretože zamestnávateľia tvrdia, že je na národných vládach, aby stanovili ich vlastné pravidlá /postupy týkajúce sa „práva na štrajk“, keď zvažujú ako vyriešiť národné spory v pracovnoprávných vzťahoch. V kontexte rozpravy o medzinárodných ľudských právach je dôležité, aby sa Dohovor 87 využíval správne, pretože nesprávne začlenenie „práva na štrajk“ predstavuje riziko, že interpretácia „práva na štrajk“ expertmi sa stane medzinárodne akceptovaným ľudským právom na štrajk, čo obmedzí schopnosť národných vlád definovať ich „právo na štrajk“. Toto obmedzí úlohu vlád, napríklad za okolností, keď môže byť vyhlásený zákonný štrajk a definovanie nevyhnutných služieb. Zamestnávateľia rovnako pripomínajú, že podľa článku 37 Ústavy MOP iba Medzinárodný súdny dvor môže dať definitívny výklad medzinárodných pracovných dohovorov. Ak má byť aplikovaná Ústava MOP, potom za predpokladu neexistencie akéhokoľvek odkazu na právo na štrajk v súčasnom texte Dohovoru 87 a následne medzinárodne akceptované pravidlá interpretácie si vyžadujú, aby bol Dohovor 87 interpretovaný bez „práva na štrajk“.

Pracovnoprávny a iné druhy štrajku podľa názoru MOP

V kontexte diskusie k výkladu čl. 37 ods. 4, resp. celému čl. 37 Ústavy SR, musíme zohľadniť ešte jednu skutočnosť a tou je medzinárodný právny základ, ktorým odôvodňujeme formuláciu ustanovenia čl. 37 Ústavy SR. Pokiaľ predpokladáme, že čl. 37 ods. 4 Ústavy SR má svoj základ výlučne v Dohovore č. 87 MOP, dospejeme k názoru, že jediným oprávneným subjektom pre využitie práva na štrajk sú zamestnanci, resp. zástupcovia zamestnancov (odbory). Štrajk zaraďujeme do činnosti organizácií pracovníkov (odborov), ktorá je zahrnutá v článku 3 odseku 1 Dohovoru MOP č. 87: „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 štrajku (činnosť odborového orgánu podľa čl. 3 odseku 1 uvedeného dohovoru). Článok 7 odsek 5 Ústavy SR okrem iného ustanovuje, že „medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, ktoré boli ratifikované a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi“. Následne pri aplikácii čl. 154c Ústavy SR zistíme, že Dohovor MOP č. 87 je súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky. Článok 37 odsek 4 Ústavy SR ustanovuje, že „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“. Podľa článku 54 Ústavy SR osobám v povolaniach, ktoré sú bezprostredne nevyhnutné na ochranu života a zdravia, môže zákon obmedziť právo na štrajk. Článok 37 odsek 3 Ústavy SR ustanovuje, že „činnosť odborových organizácií možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd

druhých“. Z uvedeného vyplýva, že činnosť odborových organizácií je možné obmedziť zákonom v troch prípadoch:

- I. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu,
- II. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu verejného poriadku,
- III. ak ide opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu práv a slobôd druhých.

Uvedené ustanovenie čl. 37 ods. 4 Ústavy SR teda pravdepodobne vychádza z článku 8 odseku 1 písm. c) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorým je Slovenská republika viazaná, ktoré uvádza, že „štáty, zmluvné strany paktu, sa zaväzujú zabezpečiť právo odborových organizácií na slobodnú činnosť nepodliehajúcu žiadnym obmedzeniam okrem tých, ktoré ustanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti alebo verejného poriadku alebo na ochranu práv a slobôd iných“. Výraz „slobodná činnosť“ v texte citovaného ustanovenia uvedeného paktu znamená okrem iného aj činnosť v oblasti štrajkových opatrení (štrajku) zo strany odborových organizácií. V článku 22 odseku 1 uvedeného paktu sa upravuje právo každého na slobodu združovať sa s inými a právo zakladať na ochranu svojich záujmov odborové organizácie a pristupovať k nim, pritom v článku 22 odseku 3 predmetného paktu sa odkazuje na Dohovor MOP č. 87 z roku 1948.

Článok 37 odsek 3 Ústavy SR, pokiaľ ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, je vykonané ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov. Právo na štrajk možno zakázať v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v súlade s ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov (čl. 2 odsek 3 písm. k), čl. 3 odsek 3 písm. k), čl. 4 odsek 4 písm. l), čl. 5 odsek 3 písm. k). Ustanovenie čl. 37 odseku 3 Ústavy SR umožňuje obmedziť zákonom činnosť odborových organizácií, to znamená okrem iného aj pri štrajkovej činnosti odborov. Ďalej z tohto ustanovenia vyplýva možnosť a nie povinnosť obmedziť činnosť odborových organizácií. Ako bolo vyššie uvedené, možnosť obmedzenia činnosti odborových organizácií je upravená ústavným zákonom č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov. Takúto činnosť odborov (teda aj štrajková činnosť odborov) nemožno obmedziť, keď nie je vojna, vojnový stav, výnimočný stav alebo núdzový stav. Z predmetného výkladu môžeme odvodiť, že okrem Ústavy SR v našom právnom poriadku existuje ďalší právny predpis, ktorým je možné obmedziť realizáciu ústavného práva, i keď len v čase, keď je ohrozená bezpečnosť krajiny a jej občanov.

Hoci môžeme vnímať pozitívne teoretickoprávne východiská vyplývajúce z právnych dokumentov MOP, musíme si uvedomiť, že právo vychádzajúce z MOP nie je jediným právnym základom práva na štrajk a právo na štrajk s praktickou aplikáciou nemôže byť právne interpretované len v zmysle záverov relevantných dokumentov MOP. Prijatie takejto doktríny právneho pôvodu práva na štrajk i možnosti zamestnancov organizovať sa výlučne na základe Dohovoru č. 87 je síce právne logické aj na základe vyššie uvedených argumentov, domnievame sa však, že jeho výlučná aplikácia by viedla k neprípustnému obmedzeniu práva na štrajk aj vo svetle rozhodnutia Najvyššieho súdu SR a relevantných právnych dokumentov Európskej únie, keď by právo na štrajk mohli využiť výlučne zástupcovia zamestnancov (odborníci) a nie každý občan SR. Najmä s ohľadom na znenie čl. 3 ods. 1 Dohovoru č. 87, ktoré priznáva právo na organizovanie sa a organizovanie vlastnej činnosti organizáciám pracovníkov, čo predpokladá v národných právnych poriadkoch v rámci stredoeurópskeho geografického priestoru najmä odborové organizácie. Ostatné fyzické osoby by boli z uplatnenia práva na štrajk vylúčené, čo podľa nášho názoru odporuje nielen univerzálne základných ľudských práv a slobôd (právo na štrajk sa pokladá za ľudské právo 2. generácie), ale súčasne aj v rozpore so spomínaným rozhodnutím NS SR, kde sa pripúšťa existencia aj iných druhov štrajku ako pracovnoprávných. Pre ilustráciu môžeme spomenúť napr. čl. 8 ods. 1 písm. d) Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, ktorý explicitne priznáva právo na štrajk všetkým fyzickým osobám („zmluvné štáty sa zaväzujú zabezpečiť“). Nepredpokladá sa preto členstvo v odborových organizáciách, ako sa to v niektorých prípadoch často vykladá, požiadavkou je len výkon v súlade so zákonmi príslušnej krajiny. Musíme opätovne zdôrazniť podstatnú skutočnosť, niektoré medzinárodné dokumenty (napr. spomínaný Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach) a nadväznosti na ne aj právny poriadok SR priznáva právo na štrajk širšiemu okruhu fyzických osôb ako len výlučne zamestnancom konkrétneho zamestnávateľa (t. j. fyzickým osobám v postavení zamestnancov/pracovníkov) a aj jeho realizáciu umožňuje v širšom okruhu objektívnych dôvodov (než len samotné kolektívne vyjednávanie) v porovnaní napr. s čl. 28 Charty základných práv EÚ, ktorá ho priznáva len pracovníkom a ich organizáciám v súvislosti s právom na kolektívne vyjednávanie.

Dohovory MOP alebo Charta základných práv občanov EÚ predstavujú jednoznačne právny základ pracovnoprávneho štrajku v súvislosti s kolektívnym vyjednávaním alebo činnosťou zástupcov zamestnancov, súvis k ústavnoprávnenému štrajku odvodíme analogicky, keďže pracovnoprávny štrajk predstavuje súčasť všeobecne priznaného ústavného práva na štrajk a tvorí len jeden jeho druh. Právny základ ústavnoprávneho štrajku odvodíme aj z ostatných medzinárodnoprávnych dokumentov napr. spomínaného Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Zásady MOP o práve na štrajk bezpochyby (bez ohľadu, či oprávneným subjektom k právu na štrajk podľa Ústavy SR bude výlučne zástupca zamestnancov alebo každý občan) potvrdzujú vyššie argumentovanú domnienku existencie viacerých druhov štrajku, t. j. štrajku iného charakteru ako pracovnoprávneho. Zásady MOP rozoznávajú v podstate tri druhy dôvodov (požiadaviek), ktoré môžu byť presadzované prostredníctvom štrajku:

- a/ pracovne/zamestnanecké (sledovanie zaručenia alebo zlepšenia pracovných alebo životných podmienok pracovníkov),
- b/ odborové (sledovanie zaručenia alebo rozvoja práv odborových zväzov) alebo
- c/ politické.

Prvé dve kategórie nespôsobujú žiadne osobitné problémy, pretože výbor pre slobodu združovania Medzinárodného úradu práce od začiatku jasne uvádza vo svojich rozhodnutiach, že ide o zákonné požiadavky. 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. Na základe rozhodnutia č. 493 spomenutého výboru sa preto vyhlásenie národného štrajku protestujúceho proti sociálnym a pracovným dôsledkom vládnej ekonomickej politiky musí považovať za legálne a prípadný zákaz štrajku predstavuje vážne porušenie slobody združovania. Avšak v rámci tretej kategórie požiadaviek by bolo potrebné rozlišovať, či tieto priamo a okamžite ovplyvňujú pracovníkov, ktorí požadujú štrajk. Týka sa to politického štrajku a solidárneho štrajku. Musíme upozorniť na skutočnosť, že Výbor pre slobodu združovania a Výbor expertov o aplikácii dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce odmietajú názor, že právo na štrajk by sa malo obmedziť len na pracovné spory, ktoré možno vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Na základe definície k „organizáciám pracovníkov“ obsiahnutej v čl. 10 Dohovoru MOP č. 87 z roku 1948, výbor pre slobodu združovania vyslovuje názor, že „štrajk, ktorého povaha je výslovne politická...nepatrí do rámca zásad slobody združovania“. Aj keď výbor jasne uviedol, že „je to tak len pokiaľ odborové organizácie nepripustia, aby ich pracovné požiadavky nadobudli čisto politický aspekt, takže sa môžu zákonne dožadovať, že by sa nemalo zabráňovať v ich činnostiach“. Výbor tiež označil za veľmi obťažné stanoviť rozdiel medzi tým, čo je politické a tým, čo je presne povedané odborové z hľadiska charakteru a uviedol, že tieto dva pohľady sa prekrývajú. Z tohto dôvodu Výbor pre slobodu združovania vo svojom následnom rozhodnutí dospel k záveru, že pracovné a hospodárske záujmy, ktoré pracovníci chránia výkonom práva na štrajk, sa nielenže dotýkajú lepších pracovných podmienok alebo kolektívnych požiadaviek pracovnej povahy, ale tiež hľadajú riešenie otázok hospodárskej a sociálnej politiky. Výbor zároveň uvádza, že pracovníci a ich organizácie by mali vyjadriť vlastnú nespokojnosť s hospodárskymi a sociálnymi záležitosťami, ktoré ovplyvňujú záujmy pracovníkov v prípadoch, ktoré presahujú pracovné spory, ktoré je možné vyriešiť podpísaním kolektívnej zmluvy. Napriek tomu opatrenie pracovníkov má byť iba vyjadrením protestu a nemá byť nasmerované k narušeniu zmiernu.

V tejto súvislosti výbor pre slobodu združovania uvádza, že “vyhlásenie nezákonnosti vnútroštátneho štrajku protestujúcemu proti sociálnym a pracovným dôsledkom hospodárskej politiky vlády a zákaz štrajku znamenajú vážne porušenie slobody združovania”.

V nadväznosti na to by bolo vhodné dodať, že stanovené zásady sa vzťahujú k štrajku na miestnej úrovni, ako aj ku generálnym štrajkom, ktoré majú z hľadiska svojej povahy značne politický podtext. Názor výboru pre slobodu združovania v prípadoch, ak požiadavky sledované štrajkovým opatrením sú niektoré pracovnej povahy alebo odborovej povahy a iné politickej povahy, je taký, že uznáva zákonnosť štrajku v prípade, keď vyjadrené pracovné požiadavky alebo odborové požiadavky sa nezdaľ byť iba zámienkou zakrývajúcou čisto politické ciele, ktoré nie sú spojené s presadzovaním a ochranou záujmov pracovníkov. Výbor expertov tiež jasne uviedol, že štrajk výslovne politického charakteru nepatrí do rámca slobody združovania. Problémom zostáva skutočnosť, že je často nemožné rozlíšiť v praxi medzi politickými a pracovnými aspektmi štrajku, keďže politika schválená vládou má často okamžité dôsledky pre pracovníkov alebo zamestnávateľov; ide napríklad o prípad generálneho zmrazenia mzdy a cien. V zákonodarstve mnohých štátov sú politické štrajky výslovne alebo bez výslovného uvedenia považované za nezákonné. V iných štátoch možno obmedzenia práva na štrajk vykladať tak široko, že akýkoľvek štrajk sa môže považovať za politický.

Podľa názoru Výboru expertov organizácie zodpovedné za ochranu sociálno-ekonomických a pracovných záujmov pracovníkov majú mať v zásade možnosť použiť štrajkové opatrenie na podporu svojho postavenia pri hľadaní riešenia hlavných trendov sociálnej a hospodárskej politiky, ktoré majú priamy dopad na ich členov a pracovníkov vo všeobecnosti, najmä pokiaľ ide o zamestnanosť, sociálnu ochranu a životnú úroveň.

V nadväznosti na uvedené musíme pripomenúť ešte oprávnenosť uplatnenia práva na štrajk v zmysle Ústavy SR s odkazom na ustanovenia Zákonníka práce. V Slovenskej republike Zákonník práce v § 141 odseku 6 upravuje možnosť štrajku aj mimo inštitút kolektívneho vyjednávania – „Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda a náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.“

Uvedené právo na štrajk (štrajk mimo inštitút kolektívneho vyjednávania) sa opiera o čl. 37 odsek 4 Ústavy SR. Článok 2 odsek 3 Ústavy SR upravuje, že „každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá“. Zásada sformulovaná v uvedenom ustanovení Ústavy SR predstavuje jeden z pilierov právneho štátu a možno ju vzťahovať na fyzické osoby, ako aj právnické osoby. Pri štrajku (činnosť odborovej organizácie – článok 37 odsek 3 Ústavy SR) odbory nikoho nemôžu nútiť (pracovníkov, zamestnancov), aby konali niečo, čo zákon neukladá, môžu takéto konanie (účasť na štrajku) požadovať len na základe ich dobro-

voľnosti a ich súhlasu (článok 2 odsek 3 Ústavy SR).

Dôležité je tiež pripomenúť v tejto súvislosti aj čl. 51 odsek 1 Ústavy SR, ktorý predpokladá, že „domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, 37 odsek 4, čl. 38 až 42 a čl. 44 až 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú“. Uplatnenie ústavného práva na štrajk môže byť ohrozením ústavných práv a slobôd iných. V ústavnom práve aj pri základných právach, ktoré sú najširšie, platí, že konkrétne základné právo a sloboda určitého subjektu (určitých subjektov – občanov, fyzických osôb, právnických osôb) sa končia tam, kde začína iné konkrétne právo a sloboda iného subjektu (iných subjektov – občanov, fyzických osôb, právnických osôb). Čl. 51 odsek 1 Ústavy SR v tejto súvislosti neuvádza čl. 37 odsek 3 Ústavy Slovenskej republiky. To znamená, domáhať sa práva na štrajk – činnosť odborovej organizácie podľa čl. 37 odseku 3 Ústavy Slovenskej republiky a podľa § 141 odseku 6 Zákonníka práce - je možné v tomto prípade preto, že to zákon umožňuje (s výnimkou v prípade ohrozenia bezpečnosti štátu - ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu v znení neskorších ústavných zákonov).

Pre úplnosť výkladu uvádzame. V súlade s článkom 36 písm. g) Ústavy SR majú zamestnanci právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, zákon im zabezpečuje okrem iného právo na kolektívne vyjednávanie. Článok 10 základných zásad Zákonníka práce upravuje, že zamestnanci a zamestnávateľia majú právo na kolektívne vyjednávanie; v prípade rozporu ich záujmov zamestnanci majú právo na štrajk a zamestnávateľia majú právo na vyluku. Odborové orgány sa zúčastňujú na pracovnoprávných vzťahoch vrátane kolektívneho vyjednávania. Európska sociálna charta (revidovaná), ktorú Slovenská republika ratifikovala (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z.), upravuje v čl. 6 odseku 4 právo na štrajk v rámci zákona o kolektívnom vyjednávaní ako súčasť inštitútu kolektívneho vyjednávania: „Na zabezpečenie účinného výkonu práva kolektívne vyjednávať sa zmluvné strany zaväzujú a priznávajú pracovníkom a zamestnávateľom právo na kolektívne opatrenia v prípade konfliktu záujmov vrátane práva na štrajk, s výnimkou záväzkov, ktoré by mohli vyplývať z platných kolektívnych zmlúv“. Uvedený článok a odsek Charty sa podľa dodatku Charty vykladá tak, že každá zmluvná strana, ak sa na ňu Charta vzťahuje, môže zákonom upravovať výkon práva na štrajk za predpokladu, že každé ďalšie prípadné obmedzenie tohto práva možno obmedziť podľa podmienok článku G Charty.

VI. Quo vadis, kolektívne pracovné právo 21. storočia?

Pracovné právo je zo svojej podstaty, ktorou je právna regulácia výkonu závislej práce, úzko prepojené s hospodárskym životom. Z hľadiska ekonomickej teórie predstavuje ľudská práca jeden z výrobných faktorov. Hoci po marginalizácii čisto ekonomickej optiky možno takéto poňatie práce spochybniť, faktom zostáva, že o budúcnosti pracovného práva nemožno uvažovať izolovane, bez zohľadnenia hospodárskych reálií.

Zmeny v ekonomike ako determinant pracovného práva

Ekonomické trendy posledných dekád v podobe globalizácie, tercializácie hospodárstva či externalizácie služieb sú notoricky známe. Robert Reich⁵²³ súčasný systém ekonomických vzťahov označuje pojmom *superkapitalizmus*,⁵²⁴ ktorý je podľa neho charakteristický tým, že obchodné spoločnosti súťažia o zákazníkov a o investorov. Zákazníci chcú pritom čo najkvalitnejší a čo najlacnejší produkt, zatiaľ čo investori vyžadujú čo najvyššie zisky. Výsledkom je, že firmy znižujú svoje náklady, zisky akcionárov sa zvyšujú na úkor miezd zamestnancov,⁵²⁵ ľudské práva sú predmetom výpredaja⁵²⁶ (firmy presúvajú výrobné kapacity do krajín ako Čína, s nižšími mzdovými nákladmi a s nižšou úrovňou sociálnych a ľudských práv), firmy riadia politiku, demokracia upadá.⁵²⁷

Zaujímavým fenoménom je v tejto súvislosti tzv. *glokalizácia* (glocalisation⁵²⁸). Svetová ekonomika sa totiž stáva stále viac globálnou i lokálnou súčasne. Globalizácia sa prejavuje o. i. nárastom objemu zahraničných investícií (cross-investment), zvyšovaním vplyvu nadnárodných korporácií, rastom produktivity práce, či liberalizáciou svetového obchodu. Na druhej strane lokalizácia súvisí i s prispôbovaním globálnych produktov špecifikám lokálnych trhov.⁵²⁹ Okrem toho v dôsledku starnutia populácie, zvyšovania priemerného veku dožitia, ako aj rastu príjmov, neustále narastá dopyt po tzv. osobných službách, ako sú sociálne služby (starostlivosť o starých

523 Rober B. Reich je profesor a bývalý minister práce USA v kabinete Billa Clintona.

524 REICH, R.B. *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy and Every Day Life*. Vintage (Reprint edition), New York, 2008, 288 s.

525 Teóriu o náraste sociálnej nerovnosti v dôsledku neúmerne rýchlejšieho rastu bohatstva (príjmy z dedičstva, vlastníctva kapitálu a pod.) v porovnaní s príjmami z miezd (práce) obsídne dokladuje francúzsky ekonóm Thomas Piketty vo svojej publikácii: PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*. Belknap Press 2014, 696 s.

526 BLAINPAIN, R. *The world of work in the XXIst century. Challenges and opportunities. The explosion of the social contract*, In: *International Labour Law and Globalisation*. Textbook 6800.12V.620. Tilburg university 2012, s. 19.

527 Ibidem, s. 19.

528 Ibidem, s. 18.

529 Napríklad niektoré potraviny, predávané v rôznych krajinách pod rovnakým názvom, sa vo svojom zložení mierne líšia, aby vyšli v ústrety rozdielnym chuťovým preferenciám zákazníkov na jednotlivých trhoch.

a handicapovaných ľudí), zdravotníctvo, vzdelávanie, služby súvisiace so športovými aktivitami, reštauračné a hotelové služby, kadernícke služby a pod. Takéto služby pritom vytvárajú pracovné miesta, ktoré sú lokálne, viazané k určitému miestu a nie je možné ich vziať a preniesť do krajiny s nižšími nákladmi, ako fabriku na výrobu áut.⁵³⁰ Osobné služby sú špecifické aj tým, že sú do značnej miery financované z verejných rozpočtov a rast produktivity práce je tu veľmi pomalý, prípadne priamo nemožný.⁵³¹

Výrazným fenoménom modernej ekonomiky je tiež zmena štruktúry firiem. Posilňovanie outsourcingu vedie k tomu, že pôvodná hierarchická pyramídová štruktúra firiem sa triešti a nastupuje tzv. networking, resp. sieťová štruktúra, ktorej základom sú malé tímy zamestnancov, pracujúce na rôznych projektoch, pričom jednotlivé tímy sa svojim zložením čiastočne prekrývajú a zároveň sa počet aj zloženie tímov mení v závislosti od nových projektov.⁵³² Súčasne sa firmy sústreďujú len na svoj „core business“ a vedľajšie, ako aj servisné aktivity zadávajú externým spolupracovníkom. Pre pracovnoprávne vzťahy to podľa prof. Blanpaina znamená, že budú menej kolektívne, slobodnejšie, menej kontrolovateľné a kontrolované, pričom kolektívne zmluvy budú mať len vyslovene rámcový charakter, prípadne celkom vymiznú.⁵³³

Liberalizácia medzinárodného obchodu: šanca alebo hrozba pre trh práce?

Osobitnú pozornosť si zaslúži otázka vplyvu liberalizácie medzinárodného obchodu (odstraňovanie prekážok obchodu v podobe ciel, množstevných obmedzení a administratívnych bariér) na trh práce, najmä v kontexte aktuálne prebiehajúcich rokovaní medzi Európskou úniou a USA o ustanovení transatlantickej zóny voľného obchodu (TTIP).

Podľa štúdie OECD liberalizácia obchodu v členských krajinách tejto organizácie síce nevedla k nárastu nezamestnanosti ani k poklesu miezd, práve naopak, zmenilo sa zloženie zamestnancov v smere poklesu podielu nízko kvalifikovaných a manuálne pracujúcich zamestnancov a nárastu bielych golierov a práce v službách.⁵³⁴ Uvedená štúdia ďalej uvádza, že niektoré kategórie zamestnancov sú voči „silám globalizácie“ zraniteľnejšie ako iné.⁵³⁵ Pochopiteľne ide predovšetkým o nízko príjmové skupiny a nekvalifikovaných zamestnancov, či zamestnancov s nedostatkom pracovných skúseností. Dôsledky globalizácie je podľa autorov možné riešiť prostredníctvom vládnych opatrení zameraných na podporu masívnej tvorby nových pracovných miest, zabezpečenie dostupnosti vzdelávania a rekvalifikácie pre zamestnancov, adekvátnu

530 BLAINPAIN, R. The world of work in the XXIst century. Challenges and opportunities. The explosion of the social contract, In: International Labour Law and Globalisation. Textbook 6800.12V.620. Tilburg university 2012, str. 12 a 21 – 22.

531 Ibidem, s. 21.

532 Ibidem, s. 16.

533 Ibidem, s. 16.

534 LOVE, P. - LATTIMORE, R. International Trade. Free, Fair and Open? OECD Insights. Paríž, OECD 2009, s. 105.

535 Ibidem, s. 105.

finančnú podporu v nezamestnanosti a aktívnu a efektívnu pomoc pri hľadaní nového vhodného zamestnania.⁵³⁶

Závery OECD o dôsledkoch globalizácie na trh práce nemožno vnímať ako univerzálne a automaticky uplatniteľné. Dopady liberalizácie obchodu sa budú vždy líšiť v závislosti od krajiny, štádia ekonomického cyklu, sektoru hospodárstva, typu zamestnancov, ich kvalifikácie, skúseností, sprievodných opatrení vlád atď. Akira Kurihara upozorňuje, že liberalizácia služieb vedie k tomu, že klasické pracovné miesta sú nahradzované neštandardnými formami zamestnávania, ako je práca na kratší pracovný čas, či brigádnická práca, poukazujúc na príklad privatizácie holandského štátneho poštového operátora, ktorá viedla k dramatickému poklesu počtu zamestnancov, ako aj k výraznému poklesu podielu zamestnancov pracujúcich na plný úväzok.⁵³⁷

Odpovede na nové výzvy

Na nové spoločensko – ekonomické podmienky musí reagovať aj pracovné právo. Právna úprava pochopiteľne väčšinou ex post reaguje na zmeny, ktoré v praxi nastali. Vo viacerých európskych krajinách⁵³⁸ sa postupne začal kreovať prístup, ktorý si neskôr osvojila aj Európska komisia a dostal názov flexiistota (flexicurity). Ide o koncept, ktorý v sebe spája dva na prvý pohľad takmer nezlučiteľné nástroje: (i) na jednej strane je to pružnosť (flexibility) v zmysle možnosti zamestnávateľov rýchlo reagovať na zmeny na trhu a výkyvy dopytu pomocou jednoduchého prepúšťania a nábora zamestnancov a dostupnosti rôznych zmluvných foriem výkonu závislej práce a (ii) na druhej strane je prítomná aj istota (security) pre zamestnancov v podobe adekvátneho sociálneho zabezpečenia, celoživotného vzdelávania a aktívnej politiky trhu práce, s cieľom zaistiť, že prepustení zamestnanci budú mať možnosť rýchlo si nájsť nové pracovné uplatnenie. Európska komisia definovala štyri základné komponenty flexiistoty: (i) pružné zmluvné formy, (ii) komplexné celoživotné vzdelávanie, ktoré zaistí, že zamestnanci sa dokážu adaptovať na zmeny a znovu sa zamestnať po strate práce, (iii) efektívne nástroje aktívnej politiky trhu práce, s cieľom pomôcť ľuďom vyrovnáť sa s rýchlymi zmenami, znížiť nezamestnanosť a uľahčiť prechod z pôvodnej do novej práce a napokon (iv) moderný systém sociálneho zabezpečenia, ktorý poskytuje adekvátnu náhradu príjmu v nezamestnanosti, podporuje zamestnanosť a mobilitu trhu práce a zároveň napomáha skĺbenie pracovného a rodinného života.⁵³⁹

536 Ibidem, s. 105.

537 KURIHARA, A. FTA impact on postal services. UNI Global Union, Nyon 2013. Neverejná štúdia pre vnútorné potreby.

538 Za kolísku flexiistoty sú považované Holandsko a najmä Dánsko, so svojim zlatým trojuholníkom flexibilných zmluvných foriem (umožňujúcim zamestnávateľom jednoducho prepúšťať zamestnancov), štedrého systému sociálneho zabezpečenia a extenzívnych aktívnych politík trhu práce.

539 Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. Európska komisia, Brusel, 2007, s. 12.

Ešte novším konceptom je *transikurita (transicurity)*,⁵⁴⁰ založená na tzv. *job transition insurance*. Ide o schému kolektívneho poistenia, kryjúceho situácie, kedy je zamestnávateľ v dôsledku reštrukturalizácie nútený rušiť pracovné miesta. Toto poistenie umožňuje angažovanie špecializovaných agentúr, poskytujúcich služby *outplacementu*, čiže asistencie prepusteným zamestnancom pri hľadaní nového uplatnenia na trhu práce. Ide v podstate o súkromnú konkurenciu verejných služieb zamestnanosti, ktoré realizujú širokú škálu tzv. *job matching* aktivít, s cieľom zaistiť zamestnancom flexibilitu a uplatniteľnosť na trhu práce.⁵⁴¹

Vychýlenie rovnováhy vo vzťahoch sociálnych partnerov

Kľúčovými aktérmi pracovnoprávných vzťahov sú zamestnanci, zamestnávateľa (resp. ich zástupcovia alebo organizácie) a štát. Prof. Blainpain zdôrazňuje skutočnosť, že pracovnoprávne vzťahy sú vzťahmi mocenskými.⁵⁴² Cieľom sociálneho dialógu aktérov pracovnoprávných vzťahov je vytvorenie rovnováhy zaisťujúcej sociálny zmier a rozvoj. Predpokladom normálneho sociálneho dialógu je skutočnosť, že jednotlivé strany majú viac menej rovnocenné postavenie: štát môže meniť zákony, ktoré vytvárajú právny, ale aj ekonomický rámec nielen pre pracovnoprávne vzťahy, ale aj pre podnikanie ako také; zamestnanci, resp. odbory môžu štrajkom ochromiť chod celej krajiny a zamestnávateľa disponujú ekonomickou silou a rozhodujú o tom, či sa budú pracovné miesta vytvárať alebo rušiť a za akých podmienok budú zamestnanci pracovať. Takáto aspoň zdanlivá rovnováha nástupom nových ekonomických trendov, najmä globalizácie, prestala existovať. Zamestnávateľa sa stali do veľkej miery globálnymi hráčmi, zatiaľ čo štáty a zamestnanci zostali lokálnymi figúrkami. Nadnárodné korporácie (ďalej aj len ako „MNE“ – multinational enterprises), ktoré udávajú tón vo svetovom hospodárstve, sú riadené centralizovane. Rozhodovacie procesy prebiehajú v ústredí a lokálni manažéri v jednotlivých krajinách len realizujú stratégie a rozhodnutia, ktoré boli prijaté v ústredí. Globálne korporácie pracujú s obratom, ktorý mnohonásobne prevyšuje štátne rozpočty väčšiny krajín sveta. Pokiaľ takejto korporácii nevyhovuje ekonomická a sociálna politika určitého štátu, má možnosť sa zbalíť a odísť inam. Jednotlivé vlády sa pretekajú v boji o priazeň zahraničných investorov.

Obzvlášť vypuklý je tento problém v Európe. Hoci integračné tendencie v rámci Európskej únie značne pokročili, v oblasti pracovnoprávných vzťahov únia zďaleka nedisponuje dostatočnými nástrojmi, aby mohla byť rovnocenným partnerom nadná-

540 BACKSTROM, H. Beyond Flexicurity in Sweden? Transicurity and Collective Job Transition Insurances on the Swedish Labour Market. In: BLAINPAIN, R. The global labour market. From globalization to flexicurity. Bulletin of comparative labour relations. Nr. 65, The Hague 2008, Kluwer Law International, s. 213 – 235.

541 BLAINPAIN, R. The world of work in the XXIst century. Challenges and opportunities. The explosion of the social contract, In: International Labour Law and Globalisation. Textbook 6800.12V.620. Tilburg university 2012, s. 28 – 29.

542 Ibidem, s. 37.

rodným korporáciám. Kľúčové kompetencie – t. j. otázky odmeňovania a sociálneho zabezpečenia, vrátane sociálnych a zdravotných odvodov, zostávajú stále v rukách národných vlád, nehovoriac o daňovej politike. Ak by sa aj kompetencie Európskej únie výrazne posilnili, stále by bola len regionálnym hráčom, pokiaľ nadnárodné korporácie sú už dávno globálne.

Podobná situácia panuje aj na strane odborov. Existujú síce regionálne aj globálne odborové federácie, ich právomoci a sila sú pomerne slabé a navyše fungujú v právnom vákuu. Ich zapojenie do sociálneho dialógu na medzinárodnej úrovni v podstate závisí od dobrej vôle príslušnej MNE. Globálni zamestnávateľia nemajú na medzinárodnej úrovni adekvátneho partnera na úrovni štátu, ktorý by stanovil právny rámec ich podnikania, pracovnoprávných vzťahov a sociálneho dialógu, ani na úrovni odborov, ktoré by zastupovali zamestnancov zo všetkých krajín, kde príslušná korporácia pôsobí. Podnikový sociálny dialóg na úrovni nadnárodných korporácií prebieha preto v podstate bez právneho rámca, na čisto dobrovoľnej báze a svojou povahou, priebehom, aj charakterom výstupov sa líši od podniku k podniku. Často krát v mene zamestnancov vystupuje hneď niekoľko subjektov – národné odbory z krajiny ústredia, svetová federácia odborov v príslušnom sektore, Európska zamestnanecká rada, prípadne špeciálny orgán, zastupujúci zamestnancov zo všetkých krajín, kde MNE pôsobí, niečo ako svetová zamestnanecká rada. Tieto jednotlivé telesá majú problém sa dohodnúť sami medzi sebou, čo priebeh sociálneho dialógu komplikuje a oslabuje to pozíciu zamestnancov.

Aspoň zdanlivá rovnováha sociálnych partnerov je preto v globalizovanom svete ilúziou, nakoľko zamestnávateľia sú globálni, kým štáty a zamestnanci zostávajú subjektmi lokálneho významu. V najbližšom čase sa nedá očakávať zásadný posun, keďže predstavitelia národných vlád stále žijú v ilúzii svojej dôležitosti a uniká im fakt, že už dávno to nie sú štáty, kto udáva tón, ale nadnárodné korporácie, pred ktorými malé štáty kľáčia na kolenách a prosia o ich priazeň. Jediná šanca, ako navrátiť rovnováhu do vzťahov sociálnych partnerov, je prehlbovanie spolupráce a integrácie štátov tak, aby sa zastavil *race to the bottom*, kedy sa štáty predbiehajú v tom, kto ponúkne investorom najvýhodnejšie podmienky v podobe čo najnižších miezd a sociálnych odvodov a čo najpružnejšieho pracovného zákonodarstva.

Od *hard law* k *soft law*

Pracovné právo je tradične spojené s prameňmi typu Zákonníka práce alebo kolektívnej zmluvy, čo sú pramene *hard law*, t. j. právne záväzné a vynútiteľné klasickými zákonnými mechanizmami. V poslednej dobe narastá význam rôznych foriem prameňov typu *soft law*, ako sú napríklad kódexy správania, deklarácie, návody, či dohody. Tieto nemajú oporu v platnom práve a ich dodržiavanie nie je vynútiteľné právnou cestou. Literatúra uvádza päť línií, v ktorých sú v súčasnosti riešené svetové

sociálne otázky (tzv. *international tracks*⁵⁴³): (i) línia právna, tvorená najmä dohovormi Medzinárodnej organizácie práce (MOP), (ii) línia dobrovoľná, resp. nezáväzná, do ktorej spadajú deklarácie MOP alebo *OECD Guidelines for multinational enterprises*, (iii) propagačná línia, reprezentovaná Deklaráciou MOP o základných zásadách a právach pri práci, (iv) línia obchodná, ktorú tvoria kódexy správania nadnárodných korporácií, a napokon je to (v) ekonomická línia, založená na tom, že EÚ a WTO do istej miery podmieňujú zaradenie (najmä rozvojových) krajín do výhodnejších colných režimov tým, že tieto krajiny budú dodržiavať o. i. základné dohovory MOP (core labour standards).

Praktický význam prameňov soft law je väčší, ako by sa mohlo na prvý pohľad zdať. Zo sociológie práva vieme, že právne normy, s ktorými ich adresári nie sú stotožnení, sú v praxi často obchádzané. Ide o jav, ktorý je dobre známe. Jednoducho ľudská kreativita je nekonečná a pokiaľ je prax presvedčená o tom, že určitý zákon nie je dobrý, vždy sa nájde cesta, ako ho obísť. Na druhej strane, ak sa firma k niečomu zaviazala dobrovoľne a po zrelej úvahe, je omnoho väčšia pravdepodobnosť, že tieto záväzky bude dodržiavať. To je práve prípad soft law, najmä kódexov správania, či záväzkov vyplývajúcich z *UN Global Compact*. To isté platí aj pre nadnárodné dohody typu TCA, IFA, či EFA; prof. Blanpain je navyše presvedčený, že akonáhle prvý súd rozhodne o tom, že takéto dohody sú právne záväzné, bude to znamenať ich koniec.

Uplatňovanie prameňov soft law je vynútitelné, avšak za použitia špecifických metód. Medzinárodné odborové organizácie pomocou tzv. *leverage research* zisťujú slabé miesta nadnárodných korporácií a následne prostredníctvom verejných kampaní, demonštrácií, sociálnych sietí, oslovovaním zákazníkov, odberateľov, subdodávateľov príslušného zamestnávateľa vyvíjajú naňho nátlak, ktorý býva pomerne účinný. Príkladom môže byť napr. podpis tzv. *Bangladesh Accord*⁵⁴⁴, ku ktorému postupne v dôsledku tlaku verejnosti a médií pristúpili v podstate všetci relevantní globálni predajcovia textilu. Ako účinný sa v praxi ukázal byť aj proces riešenia sťažností prostredníctvom *OECD Guidelines for multinational enterprises*.

Ako ďalej v rámci EÚ?

Právna úprava pomocou soft law a samoregulácie má veľký význam najmä pre zamestnancov v rozvojových krajinách, keďže núti zamestnávateľov dodržiavať aspoň základné princípy typu zákazu detskej a nútenej práce, či elementárnej ochrany bezpečnosti a zdravia zamestnancov pri práci. Z pohľadu európskych zamestnancov je kľúčové prehlbovanie integrácie v rámci EÚ, aby sa únia stala relevantným hráčom

543 BLAINPAIN, R. - COLUCCI, M. The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track. In: Bulletin of Comparative Labour Relations, nr. 52. Deventer 2004, Oxford: Kluwer Law International.

544 Dostupné na internete: <http://www.bangladeshaccord.org/>.

pri tvorbe pracovnoprávnej legislatívy. Ako sme už uviedli, kľúčové kompetencie, týkajúce sa ekonomických nástrojov ako sú mzdy, sociálne a zdravotné zabezpečenie či zdaňovanie, sú stále v rukách členských štátov a tieto nielen že sa ich nechcú vzdať, ale narastajú tendencie k dezintegrácii únie. Z pohľadu pracovného práva je to nebezpečná tendencia, ktorá len posilní súťaž medzi štátmi v znižovaní úrovne pracovných podmienok, miezd a sociálneho zabezpečenia. Podľa prof. Blanpaina medzinárodné a európske pracovné právo bude aj v budúcnosti založené najmä na prameňoch soft law, nezáväzných dohodách a otvorenej metóde koordinácie, pričom hlavným iniciátorom prípadných posunov bude Súdny dvor EÚ, zatiaľ čo kľúčovými hráčmi zostanú členské štáty.⁵⁴⁵

Ako ďalej v rámci SR?

Načrtnuté východiská európskeho pracovného práva a možnosti pôsobenia sociálnych partnerov v prostredí významne ovplyvňovanom procesom globalizácie sa budú musieť nevyhnutne odraziť aj na potrebe nového nastavenia kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v právnom poriadku Slovenskej republiky. Slovenský zákon o kolektívnom vyjednávaní, resp. Zákonník práce (až na výnimku v podobe európskej zamestnaneckej rady) nepredpokladá existenciu cudzích vplyvov pri realizácii národného sociálneho dialógu na úrovni hospodárskych odvetví alebo samotných podnikov. Do súčasnosti vlažný postoj právneho poriadku k participácii zamestnancov v európskych obchodných spoločnostiach, či transnacionálnom pôsobení rôznych foriem dohôd sociálnych partnerov sa prejavuje v praxi častejšími konfliktami medzi lokálnym manažmentom nadnárodnej korporácie a „domácimi“ zástupcami zamestnancov, pričom každá zo zúčastnených strán má o výslednej dohode iné predstavy.

Situácia je o to zložitejšia, že prípadné zapracovanie „európskych tendencií“ nie je dostatočne možné bez vyriešenia fundamentálnej otázky, ktoré prináša samotná právna prax poukazujúca na zlyhávajúcu samotnú podstatu právnej regulácie v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Silnejúce snahy o významnejšie presadenie tzv. zamestnávateľských odborov (yellow trade union), účelové zakladanie odborových a zamestnávateľských zväzov bez naplnenia základnej podstaty ich konštituovania, účelové uzatváranie kolektívnych zmlúv bez ohľadu na ich vlastných obsah so zreteľom na výhodnejšiu úpravu pracovných podmienok zamestnancov, rastúci objem konaní zo strany zamestnávateľov nerešpektujúcich zákonom vyžadovanú participáciu zástupcov zamestnancov pri riadení podniku i samotné vnútorné konflikty medzi zástupcami zamestnancov sú empirickým a nie náhodným výsledkom a odrazom kvality súčasnej legislatívy.

545 Blainpain, R. The End of Labour Law. In: Bulletin of Comparative Labour Relations, (Ed; R. BLAINPAIN & M. TIRABOSCHI), nr. 65, 2008, Kluwer Law International, s. 11-12.

Popis negatívnych javov, s ktorými sa možno stretnúť pri realizácii sociálneho dialógu na trhu práce, je tou „jednoduchšou“ časťou vedeckej práce. Zložitejšou sa problematika stáva v okamihu, kedy sme postavení pred problém hľadania odpovedajúcich riešení. Konštatovať, že akékoľvek čiastkové novelizačné kroky sú spôsobilé vyriešiť systémové zlyhania právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, je krátkozraké. Po takmer dvadsiatich troch rokoch platnosti a účinnosti zákona o kolektívnom vyjednávaní a aj desiatej časti Zákonníka práce a skúseností s ich aplikáciou máme za to, že nastal čas na zmenu, čas na hlbokú diskusiu o tom, aké postavenie by malo kolektívne pracovné právo plniť na súčasnom trhu práce, čo sa očakáva od jednotlivých aktérov, kde sa začínajú a kde sa končia možnosti lokálneho manažovania kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Takúto diskusiu pochopiteľne nemožno oddeliť od redefinovania postavenia samotných sociálnych partnerov, ktorých existencia je často len formálna a niekedy dotvára len kolorit zneužívania alebo obchádzania pracovnoprávných vzťahov.

Príležitosť na zamyslenie poskytuje i súčasná spoločenská situácia, kedy sa aj s ohľadom na iné právne odvetvia nachádzame v období zmien. Rekodifikačný proces prebieha alebo už bol ukončený v trestnom práve, správnom či civilnom práve, pričom podobne ako v prípade aj pracovného práva, boli a sú kladené rovnaké otázky ohľadne významu a účelnosti jednotlivých právnych inštitútov. Hoci individuálne pracovné právo patrí medzi jedno z najnestabilnejších právnych pododvetví a jeho zmeny sú takmer každoročným pravidlom, kolektívne pracovnoprávne vzťahy zostávajú takmer bez výnimky nedotknuté.

Záver

Napriek pomerne značnej rozsiahlosti predkladaného textu musíme konštatovať, že téma kolektívneho pracovného práva nie je ani v minimálnom rozsahu vyčerpaná. Vzajomné vzťahy medzi sociálnymi partnermi, ktorí sú účastní sociálneho dialógu, sú komplikovanejšie a viacvrstvové, 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 jej vlastný charakter.

Naopak pri skúmaní medzinárodného a európskeho pracovného práva sa kľúčovým prvkom stáva mapovanie prienikov „cudzích“ právnych noriem do slovenského právneho poriadku a identifikácia ich prípadných dopadov do realizácie sociálneho dialógu na podnikovej i odvetvovej úrovni.

Vymedzené sporné okruhy právnych nejasností, či nedostatkov pozitívnej právnej úpravy v publikácii by mali predstavovať z pohľadu autorského kolektívu základ diskusie o prípadných zmenách relevantných právnych predpisov, predovšetkým zákona o kolektívnom vyjednávaní. Empirickým dôkazom potreby takýchto novelizačných zmien je aj aktuálne silnejúca diskusia o novom nastavení konštituovania zástupcov zamestnancov na základe poznatkov zo skončeného procesu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Posilnenie reprezentatívnych organizácií sociálnych partnerov, vyriešenie neprehľadného systému kódov štatistickej klasifikácie ekonomických činností (SK NACE) vo vzťahu k uzatváraniu kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, či zlyhávajúci systém relatívnej a absolútnej neplatnosti právnych úkonov v pracovnom práve s osobitnými nuansami v kolektívnom pracovnom práve, predstavujú ďalšie zásadné výzvy pre budúce smerovanie kolektívneho pracovného práva.

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.

Marek Švec je generálnym tajomníkom a súčasne členom Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Pôsobí ako vedúci úseku ekonomiky a kolektívneho vyjednávania na Odborovom zväze KOVO a ako odborný asistent na Fakulte sociálnych vied Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. V súčasnosti je vedený ako sprostredkovateľ kolektívneho vyjednávania v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR na roky 2013 – 2015. Je spoluriešiteľom niekoľkých medzinárodných vedeckých projektov, z ktorých možno spomenúť projekt „*Kultúry sveta práce*“ Nadácie Friedricha Eberta, v ktorom pôsobí ako vedúci autorského kolektívu projektu alebo ako národný spravodajca medzinárodného regionálneho projektu Friedrich Ebert Stiftung „*Annual Reviews on Labour Relations and Social Dialogue*“

in CEE“. Absolvoval niekoľko zahraničných študijných pobytov na Právnických fakultách Paris Lodron Universität Salzburg, Karl-Franzens-Universität Graz, Masarykovej univerzite v Brne a Univerzite Karlovej v Prahe. Je autorom a spoluautorom niekoľkých domácich a zahraničných monografických diel a desiatok vedeckých prác z oblasti pracovného práva. Vo svojej vedeckej činnosti sa zameriava predovšetkým na kolektívne pracovné právo s dôrazom na jeho národný i medzinárodný kontext. Významnú časť jeho práce tvorí problematika transnacionalizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov s dôrazom na samotný proces kolektívneho vyjednávania a ochranu práv zamestnancov formou nátlakových prostriedkov.

JUDr. Simona Schuszteková, PhD.

Simona Schuszteková je členkou Predsedníctva Labour Law Association/Asociácia pracovného práva. Súčasne pôsobí ako členka Predsedníctva Odborového zväzu KOVO. Vyštudovala právo na Univerzite Komenského v Bratislave a Ústav medzinárodných vzťahov a právnej komparatistiky na UK v Bratislave. Od roku 2001 sa venuje výlučne problematike pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. V pracovnoprávnej oblasti sa zaoberá predovšetkým praktickými aspektmi kolektívneho vyjednávania na podnikovej úrovni, právnym a metodickým poradenstvom, ako aj pomocou pri zastupovaní v súdnych sporoch pre členov viac ako 200 odborových organizácií. Od roku 2003 je vedená ako sprostredkovateľ a rozhodca kolektívnych sporov v zozname Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

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 aplikácej 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

- BACKSTROM, H. *Beyond Flexicurity in Sweden? Transicurity and Collective Job Transition Insurances on the Swedish Labour Market*. In: BLAINPAIN, R. *The global labour market. From globalization to flexicurity*. Bulletin of comparative labour relations. Nr. 65, The Hague 2008, Kluwer Law International.
- BAMBER, G.J. - SHELDON, P. - GAN, B. *Collective Bargaining: International Developments and Challenges*. In: BLAINPAIN, R. (ed.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint, 2009.
- BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint2 2013.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2007.
- BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck, 2010.
- 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, 2003.
- 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.
- BARNARD, C. *EU Employment Law*. Oxford: Oxford University Press. 2012. 4th edition.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. Praha: C.H.Beck, 2010.
- BĚLINA, M. *Vybrané problémy postavení zástupců zaměstnanců v pracovníprávních 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. a kol. *Zákonník práce*. Praha: C. H. Beck, 2008.
- 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.
- BIAGI, M. - TIRABOSCHI, M. *Forms of Employee Representational Participation*. In:
- BIČOVSKÝ, J. - HOLUB, M. *Občanský zákoník – poznámkové vydání s judikaturou*. 3. vydání. Praha, 1995.

- BLAINPAIN, R. (ed.) *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Market Economies*. Xth Revised Edition. Wolters Kluwer 2010.
- BLAINPAIN, R. *European Labour Law*. The Hague: Kluwer Law International.
- BLAINPAIN, R. – COLUCCI, M. *The Globalization of Labour Standards. The Soft Law Track*. In: Bulletin of Comparative Labour Relations, nr. 52. Deventer 2004, Oxford: Kluwer Law International.
- BLAINPAIN, R. *The End of Labour Law*. In: *Bulletin of Comparative Labour Relations*, (Ed; R. BLAINPAIN & M. TIRABOSHI), nr. 65, 2008, Kluwer Law International.
- BLAINPAIN, R. *European Labour Law*. 12th Revised Edition. Kluwer Law International, 2010.
- BLAINPAIN, R. *The world of work in the XXIst century. Challenges and opportunities. The explosion of the social contract*, In: *International Labour Law and Globalisation*. Textbook 6800.12V.620. Tilburg university 2012.
- BORGULA, J. *Nová módna vlna: štrajky*. Európsky sociálny fond. Dostupné na internete: www.socdi.zep.sk/get_document.php?docid=234.
- BULLA, M. *Dôstojnosť zamestnanca vo svetle konceptu spoločenskej zodpovednosti firm*. In: *Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávných vzťahov*. Trnava: Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010.
- BRONSTEIN, A. *International and Comparative Labour Law Current challenges*. London: PALGRAVE MACMILLAN, 2009.
- 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.
- BRUUN, N. – JACOBS, A. - SCHMIEDT, M. *ILO Convention No. 94 in the aftermath of the Rüffert case*. In: *Transfer: European Review of Labour and Research* 2010.
- BUBELOVÁ, K. *Ochrana dobrých mravů optikou času*. In: Hamulák, O. (ed). *Principy a zásady v právu – teorie a praxe*. Praha: Leges 2010.
- 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: Kalligram, 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.). *Budapest: Akadémiai Kiadó*, 1970.
- CONTRERAS, R. – R. *Employee representatives in an enlarged Europe*. Volume I., Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Directorate – General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2008.

- DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2012.
- DREIER, H. a kol. *Grundgesetz-Kommentar*. Band I.: Präambel, Artikel 1 – 19. 3. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck, 2013.
- DRÓTOVAN, M.: *Občianska neposlušnosť a právo na odpor*. In: Právě spektrum. Dostupné na internete: <http://www.prave-spektrum.sk/article.php?745>.
- 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 Doplňěk Brno, 2004.
- GALVAS, M. *K některým otázkám sdrůžovacího práva v pracovním právu ČR*. In: Právo a zaměstnání. Praha, Orac, č. 1/2003.
- GALVAS, M. *Právní rámeček sociálního dialogu*. In: HRABCOVÁ, D. a kol. *Sociální dialog. Vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: MU Brno a Doplňěk, 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 Čeňek, 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*. ILO, 1998.
- GLANCE, S.N. & HUBERMAN, B.A. (1993). *The Outbreak of Cooperation*. Journal of Mathematical Sociology, Vol. 17, No. 4. Dostupné na internete: http://www.casos.cs.cmu.edu/education/phd/classpapers/Glance_Outbreak_1993.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 Doplňěk Brno, 2004.
- HEINZLE, G. *Lehrerstreik aus arbeitsrechtlicher Sicht*, Bregenz 2009. Dostupné na internete: <http://www.bildungsgewerkschaft.at/downs/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.

- HENDRICKX, F. *European Labour Law. Handbook*. Internal publication. Tilburg university 2011.
- HENDRICKX, F. *Beyond Laval and Viking: The evolving European context*. In: *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, 2011.
- HENDRICKX, F. *European Labour Law. Handbook*. Internal publication. Tilburg university 2011. Szyzsczak, E. *The evolving European employment strategy*. In: SHAW, J. (ed.) *Social law and policy in an evolving European union*. Hart Publishing, Oxford, 2000.
- 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 Ústave a Listině*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2005.
- Kolektív autorov. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou platný od 1. januára 2013*. Bratislava: vydavateľstvo Nová práca, 2012.
- KROŠLÁK, D. - ŠMIHULA, D. *Základy teórie štátu a práva*. Lodz: KSIEZY MLYN Dom Wydawniczy Michal Kolinski 2013.
- 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 “Kolektivní pracovní právo”, Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2007.
- KURIHARA, A. *FTA impact on postal services*. UNI Global Union, Nyon 2013. Neverejná štúdia pre vnútorné potreby.
- LACKO, M. *Hmotné zabezpečenie v starobe*. Bratislava: Sprint dva, 2011.
- LACLAVÍKOVÁ, M. *Formovanie pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na našom území začiatkom 20. storočia*. In: Právohistorická 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 Závazkové právo Právo Duševného vlastníctva*, Bratislava: IURA EDITION, spol. s r.o, 2010.
- LALÍK, 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.
- MADLEŇÁK, A. *Postavenie marketingu v procese plánovania regionálneho rozvoja*. In: QUAERE 2013. Hradec Králové: Magnanimitas, 2012.

- MAIR, A. *Arbeitskampf und Arbeitsvertrag. Zum Verhältniss von kollektivem Kampf und individualrechtlicher Bindung*. Wien: Springer-Verlag, 2008.
- MULLER, G. *Grundsätzliche Fragen zum Recht des Arbeitskampfes*. DRdA 1953, H 7, 1.
- OLŠOVSKÁ, A. *Europeizácia a transnacionalizácia pracovných vzťahov*. Plzeň: Vydavateľsví a nakladateľství Aleš Čenek, 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.
- PIKETTY, T. *Capital in the Twenty-First Century*. Belknap Press 2014.
- PROCHÁZKA, R. - KÁČER, M. *Teória práva*. Bratislava: C.H. Beck 2013.
- REICH, R. - B. *Supercapitalism. The Transformation of Business, Democracy and Every Day Life*. Vintage (Reprint edition), New York 2008.
- RITSCHER, W. *Koalitionen und Koalitionsrecht in Deutschland bis zur Reichsgerwerbeordnung*; Stuttgart: Keip Verlag (1917) Nachdruck 1992.
- RYNHART, G. *International Employers' Organisations*. In: Blanpain, R. (ed.) *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. IXth and revised edition, Kluwer Law International 2007.
- SALAČ, J. *Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu*. Praha: C.H.Beck, 2004.
- SCHARF, A. *Das Arbeitsrecht der Russischen Föderation und der Republik Belarus*. Frankfurt am Main: Europäischer Verlag der Wissenschaften, 1999.
- SCHMALENBACH, K. *Art. 307 EG Vertrag*. In: Calliess, C., Ruffert, M. (eds) *Kommentar zu EU-Vertrag und EG-Vertrag* (3rd edition). Munich: C.H.Beck.
- SCHULTEN, T. *Renaissance of Pay Clauses in German Public Procurement and the future of the ILO Convention 94 in Europe*. *Global Labour Column*, March 2012. Dostupné na internete: http://www.global-labour-University.org/fileadmin/GLU_Column/papers/no_91_Schulten.pdf.
- STRÁNSKÝ, J. - SAMEK, V. - HORECKÝ, J. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: SONDY, 2014.

- SVÁK, J. Ochrana ľudských práv. Z pohľadu judikatúry a doktríny štrasburgských 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.
- SWEPTSON, L. *International Labour Law*. In: Blanpain, R. (ed.) *Comparative labour law and industrial relations in industrialised market economies*. IXth and revised edition, Kluwer Law International 2007.
- ŠTEFKO, M. *Prameny pracovného práva*. In: BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4.vydání. Praha: C.H.Beck 2010.
- ŠVEC, M. a kol. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011.
- ŠVEC, M. a kol. *Kultúra sveta práce. Závislá práca a dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2012.
- THURZOVÁ, M. *Zákonník práce. Komentár s judikatúrou*. 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 Sztatzler PressPrint, 2004.
- TOMAN, J. Zamestnanecká rada – vznik, fungovanie, zánik. In: *PMPP – Personálny a mzdový poradca podnikateľa č. 6-7/2013*.
- 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*.
- VAN ART, M. *Relation EU-ILO. Cooperation or conflict?* Master thesis. Tilburg university, Tilburg 2011.
- 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.
- ZAUŠKOVÁ, A. – BOBOVNICKÝ, A. – MADLEŇÁK, A. How can the state support the innovations to build sustainable competitive advantage of the country. In: *Serbian Journal of Management*. roč. 8, č. 2 (2013).
- ZAUŠKOVÁ, A. – MADLEŇÁK, A. *Otvorené inovácie: teória a prax: vedecká monografia*. Łódź : Księży Młyn Dom Wydawniczy Michał Koliński, 2012.

Resumé

Only very few laws regulate the area of collective labour relations in Slovakia. Numerous ambiguities and contentious issues are only resolved by the practice, often in sharp contrast to the purpose of the respective legal institute. Similarly, there is a lack of scientific literature dealing with collective labour law. The existing literature does not provide recourse in resolving legal issues; it rather limits itself to rephrasing the applicable legislation. Neither the content, nor the character of the legislation in force does correspond to the changing labour market conditions. Continuing discussions regarding amendments to these laws regularly fail to respect fundamental principles of collective labour law.

Given the above, the *Labour Law Association* together with the Slovak office of the *Friedrich Ebert Stiftung* as its main partner, decided to draw up a joint research project, which will address crucial contemporary issues concerning labour law from both theoretical and practical perspective. This monograph represents the first output of this project. The subject was not chosen randomly; it indeed stems from decades of repeated attempts to answer the many questions arising in connection with social partners' activities in protecting workers' rights.

The new publication is intended to fill the existing gap in the science of labour law, to provide answers or resort for solving disputed issues encountered in the area of collective labour law, as well as to supply some information on social partners' activities in the labour market.

This monograph aims at contributing original knowledge to the ongoing debate about fundamental changes in the actual setting of collective labour relations in the legal order of the Slovak Republic, in connection with the changing nature of the labour market.

The publication is systematically divided into two main parts, the first one emphasizes primarily national dimension of collective labour relations, the second one focuses on European and international context of the matter. The structure is consonant with the endeavour to clarify the significance of collective labour law, to introduce individual actors of industrial relations and to analyse the process of collective bargaining, including implementation of collective actions.

The first chapter is devoted to defining the basic terminology of collective labour law, including description of the subject matter, the structure, the sources of collective labour law, as well as its relations to other branches of law. The second chapter zeroes in on the characteristics of the actors of collective labour law, a description of their responsibilities in the labour market and their operations on enterprise level and on higher-level. The emphasis is placed on introducing previously undisclosed internal relations within the individual types of workers' organisations and employee repre-

sentatives, as well as on providing a legal interpretation of various issues related to the implementation of legally acknowledged competences of these entities.

A separate chapter pays attention to the right to collective bargaining at the enterprise and sectoral level with the primary effort to present the process itself, not only the outcome in the form of a collective labour agreement.

A substantial part of the book addresses the issue of collective dispute resolution, whilst the text is designed to provide the reader with a comprehensive picture of individual stages of the process, from the procedure before the intermediary until the realization of the right to strike. The added value of the text is represented by practical insights into the conduct of respective stakeholders with an indication of multiple examples.

Further chapters are introducing the transnational dimension of collective labour law. Attention is paid to both European and international aspects of collective labour law, in particular with respect to the definition of the basic terminology, introduction of the key actors of European and international industrial relations, and exploring their mutual interactions with emphasis on the relation to the right to collective bargaining.

The final chapter is devoted to reflections on the further development of collective labor law at national, European and global level.

Bibliografické odkazy

C

core conventions
286, 287, 288

D

dohoda sociálnych partnerov
16, 38, 40 – 43, 61, 65, 71, 78, 99,
106, 110, 115, 126, 131, 139, 141,
146, 151, 155 – 160, 181, 302
dozorná rada
143 - 145

E

EFA
306, 348
európske družstvo
154 – 160
európska spoločnosť
146 – 154
európske pracovné právo
281, 292 – 299, 349
európska zamestnanecká rada
14, 50, 86, 116 – 146, 306
evidenčný princíp
50, 52
extenzia KZVS
194 – 201

G

global compact
290, 348

H

Hospodárska a sociálna rada
15

CH

Charta základných práv EÚ
56, 178, 240, 293, 296

I

IFA
306, 348
individuálne právo
17, 20 – 29, 33, 39, 41 – 48

K

koaličná sloboda
24, 44 – 48
kolektívny spor
202 – 240
kolektívny subjekt
12 – 15, 33, 203
kolektívna zmluva
14 – 20, 28 – 33, 64 – 69, 74,
83 – 85, 170 – 184, 313 – 319
kolektívne vyjednávanie
12, 24 – 32, 50 – 58, 70, 80 – 84, 105, 170 –
180, 211, 223, 284, 291, 317 – 320
kvalifikovaná väčšina
335

L

labour standards
285 – 291, 347

M

Medzinárodná organizácia práce
284 – 287, 312 – 322
multinational corporations
288

mzda

63, 76 – 80, 113, 173, 242, 267 – 286

N

neplatnosť
32, 61, 71 – 74, 82 – 86, 113, 180, 193, 213,
242, 255
normatívnosť
177

O

OECD
283 – 290, 344
odborová organizácia
14, 28, 41 – 80, 105, 141 – 150,
167 – 175, 185, 207 – 228
osobný údaj
58, 212

osobitný vyjednávací orgán

86, 116 – 140, 147 – 156

P

platnosť

23, 30 – 40, 61, 71 – 80, 92, 113,

144, 172 – 190, 215, 228, 235

pracovný čas

43, 73, 181

právo na informácie

41, 74, 105 – 110, 152 – 170, 319 – 321

právo na štrajk

16, 24, 224 – 280, 298, 323 – 340

právo na výluky

16, 26, 266 – 268, 342

právna subjektivita

51, 97

prerokovanie

16, 41 – 49, 72 – 90, 112, 114 – 120,

124 – 130, 156, 198

R

Rozhodca

65, 111, 202 – 240

S

samosprávny princíp

11

SK NACE

179 – 199

sloboda združovania

24, 44 – 50, 286 – 288

sociálny dialóg

44, 56 – 60, 297 – 310, 320

sociálny fond

187

soft law

282, 289 – 305, 347

spolurozhodovanie

37, 70 – 75, 85, 105 – 110, 148 – 165,

216, 320

Sprostredkovateľ

17, 28, 173 – 204, 210 – 230

T

TCA

306, 348

tiesň

38 – 40

trojitý paradox

299

V

vypovedateľnosť

37 – 42, 183

výhodnosť

39 – 42, 179

U

účinnosť

27, 32, 64, 84 – 90, 103, 110, 179 – 200

ukladanie KZVS

191 – 200

Ústava SR

22 – 30, 243 – 250, 265 – 275

uvoľňovanie odborových funkcionárov

64, 68, 109, 152

užší výbor

134 – 160

Z

zamestnanecký dôverník

26, 71, 84 – 125

zamestnanecká rada

14, 26 – 30, 50 – 70, 85 – 100

zástupca zamestnancov pre BOZP

14, 18, 70, 90, 164 – 165

záväznosť

KOLEKTÍVNE PRACOVNÉ PRÁVO

- Autori:** doc. JUDr. et Mgr. Andrea Olšovská, PhD.,
JUDr. et Mgr. Jozef Toman, PhD.,
JUDr. Marek Švec, PhD., JUDr. Simona Schuszteková, PhD.,
Mgr. et Bc. Martin Bulla, PhD.
- Recenzenti:** prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc., prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.
doc. Ing. Mgr. Ladislav Mura, PhD., doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.
- Vydavateľ:** Nadácia Friedricha Eberta, zastúpenie v SR, Bratislava, 2014
- Návrh obálky:** Jakub Filo
- Rok a miesto vydania:** 2014, Bratislava
- Rozsah publikácie:** 21 AH

Vychádza v náklade 300 ks (brožovaná) a v online verzii.

Vedecká monografia vznikla ako výstup spoločného medzinárodného projektu Labour Law Association/Asociácia pracovného práva a Nadácie Friedricha Eberta, zas-
túpenie v Slovenskej republike.

ISBN 978-80-89149-37-7 (brožované)

ISBN 978-80-89149-38-4 (online)

Príloha

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 z dňa podporujem aktivity odborovej organizácie k splneniu požiadaviek odborovej organizácie a zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní.

Svojim podpisom vyjadrujem súhlas s vyhlásením štrajku.

Por.č.	Meno	Priezvisko	Bydlisko (obec, ulica, číslo domu)	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
.....				

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

Príloha

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:

.....,

.....,

.....

....., dňa

.....

predseda Výboru Základnej organizácie

Príloha

Výbor Základnej organizácie (názov základnej organizácie),
..... (adresa), PSČ, 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

.....

....., dňa

.....

predseda Výboru Základnej organizácie

