

2023

Autorský kolektív:

JUDr. Stanislav Ďurica

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

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Náročnosť administratívneho zaťaženia zamestnávateľov v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru vrátane návrhu opatrení na zníženie tohto zaťaženia

**APZD**
Asociácia priemyselných
zväzov a dopravy

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské
zdroje.

www.esf.gov.skwww.employment.gov.skwww.ia.gov.sk

NÁRODNÝ PROJEKT

Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

Autorský kolektív

JUDr. Stanislav Ďurica

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

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu „Podpora kvality sociálneho dialógu“ expertným tímom sociálneho partnera **Asociácie priemyselných zväzov a dopravy**. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Autorský kolektív sa podieľal na tvorbe materiálu nasledovne:

JUDr. Stanislav Ďurica – kapitoly 1.1 až 1.5

JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M. – kapitoly 1.6 až 2.2

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M. – kapitoly 1.6 až 2.2

OBSAH

1.	INDIVIDUÁLNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	7
1.1	SKÚŠOBNÁ DOBA	7
1.1.1	Popis problematiky a analýza	7
1.1.2	Návrh riešenia.....	8
1.2	PRACOVNÝ POMER NA DOBU URČITÚ – REŤAZENIE PRACOVNÝCH POMEROV	9
1.2.1	Popis problematiky a analýza	9
1.2.2	Návrh riešenia.....	10
1.3	PONUKOVÁ POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA.....	11
1.3.1	Popis problematiky a analýza	11
1.3.2	Návrh riešenia.....	12
1.4	SÚBEH VÝPOVEDNEJ DOBY A ODSŤUPNÉHO	12
1.4.1	Popis problematiky a analýza	12
1.4.2	Návrh riešenia.....	15
1.5	NÁROKY Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU.....	16
1.5.1	Popis problematiky a analýza	16
1.5.2	Návrh riešenia.....	18
1.6	PRACOVNÝ ČAS.....	19
1.6.1	Popis problematiky a analýza	19
1.6.2	Návrh riešenia.....	23
1.7	PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA.....	25
1.7.1	Popis problematiky a analýza	25
1.7.2	Návrh riešenia.....	32
1.8	MIESTO VÝKONU PRÁCE A FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA	34
1.8.1	Popis problematiky a analýza	34
1.8.2	Návrh riešenia.....	40
1.9	DOČASNÉ PRIDELENIE ZAMESTNANCOV.....	42
1.9.1	Popis problematiky a analýza	42
1.9.2	Návrh riešenia.....	43
2.	KOLEKTÍVNE PRACOVNO-PRÁVNE VZŤAHY.....	44
2.2	SUBSIDIARITA OBČIANSKEHO ZÁKONNÍKA KU PRACOVNOPRÁVNÝM VZŤAHOM.....	60
2.2.1	Popis problematiky a analýza	60
2.2.2	Návrh riešenia.....	71

ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

<i>6RP</i>	Šiesty rámcový program
α	hladina významnosti
<i>EÚ</i>	Európska únia
<i>SR</i>	Slovenská republika
<i>TZ</i>	zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon
<i>ZP, resp. Zákonník práce</i>	zákon číslo 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
<i>ObZ</i>	zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov
<i>OZ</i>	zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov
<i>ZoKV</i>	zákon č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov
<i>zákon o službách zamestnanosti</i>	zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov
<i>zákon o združovaní občanov</i>	zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov
<i>GDPR</i>	Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Text s významom pre EHP)
<i>Smernica č. 1999/70/ES</i>	Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú
<i>Antidiskriminačný zákon</i>	zákon číslo 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov
<i>smernica o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy</i>	Smernica EP a Rady 2021/0414 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy
<i>smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach</i>	Smernica EP a Rady 2019/1152 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v EÚ

ÚVOD

Cieľom predkladaného analytického dokumentu identifikovanie a sumarizácia aktuálnych povinností zamestnávateľa v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru, a to predovšetkým s dôrazom na obsolentné povinnosti, ktoré obmedzujú zamestnávateľa v procese rozhodovania sa o prijímaní a prepúšťaní zamestnancov v pracovnom pomere. Uvedené sa rovnako dotýka aj niektorých obmedzení pri flexibilnom využívaní jednotlivých pracovnoprávných inštitútov zo strany zamestnávateľa v procese trvania individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Po odpovedajúcej identifikácii absencie relevantnej pracovnoprávnej úpravy, obsolétnej alebo nedostatočnej pracovnoprávnej úpravy predstavoval ďalší a zároveň korelujúci cieľ s vyššie uvedeným následné navrhnutie konkrétnych opatrení zväčša orientovaných na prijatie právnej úpravy de lege ferenda za účelom zníženia a racionalizácie popísaného administratívneho alebo organizačného zaťaženia, ako aj konkrétne návrhy na zmenu príslušnej legislatívy v dotknutej oblasti tak, aby bol identifikovaný problém odstránený.

Je nepochybné, že pracovný trh, spôsob práce, stav a využívanie jednotlivých pracovnoprávných inštitútov v aplikačnej praxi, ale aj stav spoločnosti a hospodárstva ako takých, ktoré vyvolali prijatie Zákonníka práce v roku 2001, sú v súčasnosti značne prekonané. Mnohé formulácie pôsobia v aplikačnej praxi príliš formalisticky a rigidne a neumožňujú subjektom pracovnoprávných vzťahov uzatvorenia dojednaní, ktoré by výraznejšie odrážali ich subjektívne preferencie vo vzťahu k úprave vlastných pracovnoprávných nárokov (typicky v oblasti pracovného času, nárokov pri skončení pracovného pomeru a pod). Ostatná novela ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 tento formalizmus ešte prehĺbila, a to najmä vo vzťahu k zavedeniu nových informačných povinností zamestnávateľa v novokoncipovaných ustanoveniach § 47a ZP alebo § 49a ZP. Do značnej miery pôsobia prekonane aj určité socialistické reziduá, ktoré možno identifikovať nielen pri súbehu plynutia výpovednej doby a súčasného poskytnutia odstupného podľa § 76 ZP, ale napr. aj kumulatívny vznik nároku na odchodné podľa § 76a ZP.

Viaceré členské štáty EÚ, vrátane všetkých krajín v stredoeurópskom priestore v poslednej dobe dokázalo reformovať svoj pracovný trh vrátane signifikantných zmien hlavného kódexu v tejto oblasti, t. j. príslušných pracovnoprávných predpisov kódexového typu, ktoré upravujú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Uvedené zmeny vedú k situácii, v ktorej SR bez zásadnej zmeny Zákonníka práce, nie je konkurencieschopná s okolitými krajinami a už v žiadnom prípade s členskými štátmi EÚ zo západnej Európy. Rovnaký problém však vnímame, ten však nebol predmetom tohto analytického výstupu, aj vo vzťahu k pripravovanej a predpokladanej transpozícii smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Flexibilita Zákonníka práce je preto vnímaná ako zásadný faktor, ktorý ovplyvňuje rozhodovací proces zahraničných investorov, a to vrátane tých, ktorí už svoju činnosť v SR vykonávajú, v procese rozhodovania o rozšírení svojej činnosti a investíciách zásadného charakteru.

Vzhľadom na skutočnosť, že autori analýzy sú pomerne významne publikačne aktívni, mnohé z uvádzaných konštatovaní v analytickej časti odkazujú na ich predchádzajúce autorské publikácie, v ktorých sú jednotlivé právne problémy a situácie bližšie rozpracované a ktoré nebolo možné priblížiť vzhľadom na charakter a formálne podmienky spracovania predkladaného analytického dokumentu

bližšie spracovať. V predmetnom kontexte ide však o originálne dielo autorov, pričom analytický materiál má čitateľa odkázať aj na iné publikačné výstupy, v ktorých sú predmetné okruhy problémov spracované.

Nižšie analyzovaná problematika nie je v žiadnom prípade vyčerpávajúcim výpočtom záťaží, s ktorými sa stretávajú zamestnávateľia v podmienkach SR. Na druhej strane, podľa názoru autorov predstavuje zásadný podiel na stave, v akom sa v súčasnosti ZP a pracovný trh v SR nachádza.

1. INDIVIDUÁLNE PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

1.1 SKÚŠOBNÁ DOBA

1.1.1 Popis problematiky a analýza

Ako už vyplýva zo samotného názvu tohto inštitútu, ide v zásade o vopred časovo ohraničené obdobie na začiatku trvania pracovného pomeru, ktorého účelom je v praxi si overiť, či pracovné podmienky vyhovujú jednej aj druhej strane, t. j. tak zamestnancovi, ako aj zamestnávateľovi. V súčasnosti je skúšobná doba upravená rozdielne pre bežných zamestnancov a rozdielne pre tzv. vedúcich zamestnancov. Kým v prípade bežných zamestnancov je maximálna doba trvania skúšobnej doby ohraničená tromi (3) mesiacmi, v prípade tzv. vedúcich zamestnancov je možné dohodnúť skúšobnú dobu až v trvaní šiestich (6) mesiacov.

Novela Zákonníka práce (zákon č. 376/2022 Z. z.), s účinnosťou od 1.11.2022 navyše zaviedla ďalší rozlišovací prvok pri dĺžke trvania skúšobnej doby, keď v prípadoch pracovného pomeru na dobu určitú, zaviedla priamy zákaz, aby skúšobná doba trvala dlhšie, ako je polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru. Ak sa teda napríklad dohodol pracovný pomer na dobu určitú v trvaní šesť (6) mesiacov, skúšobná doba nesmie presiahnuť tri (3) mesiace.

Pokiaľ ide o spôsob skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, úprava obsiahnutá v § 72 Zákonníka práce je v zásade už viac ako dve dekády nemenná, pričom pripúšťa, aby tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončili pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, a to písomným oznámením o skončení pracovného pomeru doručeným druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Hoci aj okolité krajiny majú v podobe skúšobnej doby obdobnú právnu úpravu, táto v praxi naráža na niekoľko problémov.

V prvom rade je stále pomerne častejšia jej nedostatočná dĺžka, a to hneď z niekoľkých nasledovných dôvodov. V prvom rade je tomu tak z dôvodu, že mnoho nových zamestnancov v úvode práce sa najprv musí dôkladne zaškoliť na prácu, ktorú budú vykonávať. Takéto zaškolenie prebieha mnohokrát v niekoľkých cykloch a zamestnávateľov stojí nemalé finančné prostriedky. Nezriedka trvá aj niekoľko týždňov a mesiacov.

Po zaškolení zamestnancov potom po reálnom výkone práce zostáva spravidla len niekoľko dní alebo týždňov na skutočné naplnenie cieľu skúšobnej doby, ktorým je overenie, či sa daný zamestnanec pri práci, na ktorú bol prijatý osvedčil. Rovnako, aj z opačnej strany potom takýto zamestnanci nemá *de facto* dostatočne dlhý časový priestor, aby v reálnej praxi zistil, či mu vykonávaná práca a pracovné podmienky vyhovujú. Uvedené sa týka tak výrobného sektora, ako aj sektora predaja alebo služieb, čiže z tohto pohľadu ide o požiadavku praxe, ktorá nie je limitovaná len určitým špecifickým segmentom pracovného trhu, ale ide o prierezový a celo-trhový problém.

Druhým problémom, ktorý naplno odhalili najmä potreby výkonu práce niektorých zamestnaní počas pandémie Covidu, je príležitostná práca z domu počas skúšobnej doby alebo domácka práca a telepráca počas skúšobnej doby.

Nakoľko v týchto prípadoch sa zamestnávateľ osobne nestretáva so zamestnancom na dennej báze a tak môže hodnotiť jeho prístup k práci a plnenie pracovných úloh až s príslušným časovým odstupom, nemá *de facto* pravidelnú kontrolu nad výkonom práce zamestnanca a prístup k plneniu pracovných úloh z jeho strany. Pri zohľadnení aktuálnej dĺžky trvania skúšobnej doby potom je v praxi takmer nemožné naplniť cieľ skúšobnej doby a táto sa ukazuje aj v takýchto prípadoch ako nedostatočne dlhá.

Vzhľadom na náročnej jednotlivcej práci je možné z praxe odpozorovať, že kým pri jednoduchších prácach (stupeň náročnosti 1. až 3. podľa prílohy č. 1 k Zákonníku práce) je proces zaškolenia jednotlivých zamestnancov pomerne nenáročný aj z časového hľadiska, či z hľadiska nákladov zamestnávateľa, pri iných – náročnejších prácach, je samotný proces zaškolenia daných zamestnancov náročnejší, a to tak z hľadiska časového, ako aj z hľadiska nákladov na zaškolenie, ktoré vznikajú zamestnávateľovi.

Preto je logické, rozlišovať aj v praxi používanú dĺžku skúšobnej doby práve z uvedeného hľadiska tak, ako je to napríklad pri minimálnych mzdových nárokoch, či v iných prípadoch, ktoré dnes už Zákonník práce rozoznáva. Pre úplnosť uvádzame, že nižšie navrhovaným riešením nedôjde k zníženiu pracovných istôt v pracovnoprávných vzťahoch. Naopak, navrhovaná zmena prispieje k väčšej rovnováhe v oblasti práv a povinností účastníkov pracovnoprávných vzťahov, nakoľko umožňuje aj z pohľadu zamestnancov väčšiu flexibilitu.

1.1.2 Návrh riešenia

Navrhujeme ponechať dĺžku trvania skúšobnej doby predĺžiť dĺžku trvania skúšobnej doby pri tzv. bežných zamestnancoch v trvaní 3 (troch) mesiacov výlučne pri pracovnom mieste s charakteristikami stupňa náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 k Zákonníku práce pri stupni 1. až 3.

Zároveň navrhujeme predĺžiť skúšobnú dobu pri tzv. bežných zamestnancoch zo súčasných 3 mesiacov na 5 mesiacov pri pracovnom mieste s charakteristikami stupňa náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 k Zákonníku práce pri stupni 4. – 6.

V prípade vedúcich zamestnancov navrhujeme predĺžiť skúšobnú dobu zo súčasných 6 mesiacov na 8 mesiacov, aj pri zachovaní podmienok poslednej novely Zákonníka práce, ktorá limituje celkovú dĺžku trvania skúšobnej doby na maximálne polovicu doby trvania pracovného pomeru, v prípade pracovného pomeru na dobu určitú.

Navrhuje sa, preto:

Ustanovenie § 45 ods. 1 sa nahrádza nasledovným znením: „(1) V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac tri mesiace pri pracovnom mieste s charakteristikami stupňa náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 k tomuto zákonu pri stupni 1. až 3. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je najviac päť mesiacov pri pracovnom mieste s charakteristikami stupňa náročnosti pracovných miest uvedenými v prílohe č. 1 k tomuto zákonu pri stupni 4. až 6. V pracovnej zmluve možno dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, najviac **osem** mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať.“.

1.2 PRACOVNÝ POMER NA DOBU URČITÚ – REŤAZENIE PRACOVNÝCH POMEROV

1.2.1 Popis problematiky a analýza

Aktuálne platná a účinná legislatíva umožňuje dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na **dva roky**. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát (ustanovenie § 48 ods. 2 Zákonníka práce).

V zmysle ustanovenia § 48 ods. 1 Zákonníka práce platí, že „*Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.*“.

Možnosť takýmto spôsobom regulovať deň skončenia pracovného pomeru spolu s už spomenutou dobou určitou dáva zamestnávateľovi a zamestnancovi vyššiu mieru flexibility v otázke akéhosi odskúšania dohodnutých pracovných podmienok za vopred presne stanovených pravidiel. Ďalšou funkciou takejto dohody je možnosť reagovať na pravidelné pracovné cykly, resp. spôsoby financovania danej úlohy zamestnávateľa a teda aj nákladov na pracovnú silu (projektové financovanie napr. v neziskovom sektore).

Ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce zároveň obsahuje výnimky zo striktného zákazu dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú nad uvedené dva roky (napríklad v prípade zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, vykonávania sezónnych prác a pod.).

Rovnako je v ustanovení § 48 ods. 3 Zákonníka práce definovaný pojem tzv. reťazenia pracovných pomerov na dobu určitú (dohodnutie opätovného pracovného pomeru na dobu určitú), pričom v zmysle uvedeného ustanovenia platí, že „*Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.*“.

Zároveň v zmysle ustanovenia § 71 ods. 1 Zákonníka práce platí, že „*Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.*“. V súlade s ustanovením § 71 ods. 3 Zákonníka práce sa pracovný pomer na dobu určitú môže skončiť pred uplynutím dohodnutej doby jeho trvania aj inými spôsobmi uvedenými v § 59 Zákonníka práce (dohoda, výpoveď, okamžité skončenia a pod.).

Ako už bolo uvedené vyššie, súčasná právna úprava v zásade v štandardných prípadoch umožňuje dohodnúť maximálnu dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú na dva roky.

Táto právna úprava rámcovo vychádza zo Smernice č. 1999/70/ES. Rovnako ako v iných prípadoch však aj v tomto prípade Slovenská republika prijala pomerne konzervatívny prístup pri implementácii Smernice č. 1999/70/ES, a to predovšetkým s dôrazom na rámec, v ktorom Smernica č. č. 1999/70/ES umožňuje členským štátom určiť pomerne široký rámec obmedzenia dĺžky trvania pracovného pomeru a jeho opakovanie, vrátane intervalov opakovania.

Napríklad susedné Poľsko prijalo právnu úpravu, ktorá umožňuje dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú až na 33 mesiacov. Holandsko prijalo právnu úpravu, ktorá umožňuje dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú až na 36 mesiacov. V susednom Maďarsku je maximálna dĺžka trvania pracovného pomeru na dobu určitú dokonca 5 rokov, pričom v osobitných prípadoch môže dôjsť ešte k jej predĺženiu. Najliberálnejšia s okolitých krajín je susedná Česká republika, ktorá umožňuje opakovane dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú spolu až na 9 rokov.

Uvedená skutočnosť týkajúca sa rozdielnej dĺžky maximálnej doby trvania pracovného pomeru na dobu určitú, pri zohľadnení legislatívneho stavu v Slovenskej republike, je jedným z viacerých prípadov, keď najmä kvôli neflexibilnej legislatíve, je Slovenská republika na chvoste v otázke flexibility pracovného pomeru.

1.2.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena legislatívy, konkrétne Zákonníka práce, a to v nasledovnom rozsahu:

Ustanovenie § 48 ods. 2 Zákonníka práce sa nahrádza nasledovným znením: „(2) *Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na štyri roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci štyroch rokov najviac štyrikrát.*“.

Ustanovenie § 48 ods. 4 Zákonníka práce sa nahrádza nasledovným znením: „(4) *Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do štyroch rokov alebo nad štyri roky je možné len z dôvodu*

- a) *zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,*
- b) *vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,*
- c) *vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),*
- d) *vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.“.*

Ustanovenie § 48 ods. 6 Zákonníka práce sa nahrádza nasledovným znením: „*Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do štyroch rokov alebo nad štyri roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.*“.

1.3 PONUKOVÁ POVINNOSŤ ZAMESTNÁVATEĽA

1.3.1 Popis problematiky a analýza

V súčasnosti v zmysle ustanovenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce platí, že *„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, alebo o výpoveď podľa odseku 1 písm. f), iba vtedy, ak*

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.“

Zároveň v zmysle ustanovenia § 63 ods. 3 Zákonníka práce platí, že *„V kolektívnej zmluve možno dohodnúť podmienky realizácie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2.“*

Ponuková povinnosť má za cieľ poskytnúť možnosť prechodu na inú prácu na základe dohody o zmene pracovných podmienok tak, aby nedošlo k skončeniu pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Na druhej strane však platí, že nesplnenie tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa má za následok neplatnosť samotného skončenia pracovného pomeru, v prípade, že zamestnanec napadne spôsob skončenia žalobou v zákonnej lehote na príslušnom súde (viď. kapitolu 1.5 tejto analýzy).

V praxi, najmä pri zamestnávateľoch zamestnávajúcich väčší počet zamestnancov je splnenie uvedenej ponukovej povinnosti prakticky nemožné, nakoľko častokrát je spôsob riadenia takýchto zamestnávateľov aj z pohľadu prijímania nových zamestnancov do takej miery diverzifikovaný, že nie je prakticky možné odsledovať, kedy ktorá zložka, odbor, či oddelenie daného zamestnávateľa rozhoduje o prijatí nových zamestnancov, zatiaľ čo iná zložka, odbor, či oddelenie rozhoduje o individuálnom skončení pracovného pomeru so zamestnancom napríklad z tzv. organizačných dôvodov.

Spôsobov riešenia tohto problému je v zásade niekoľko v závislosti, či sa daným riešením sleduje úplné odstránenie problému spojeného so súčasným legislatívnym stavom alebo sa napríklad len korigujú jeho dopady na zamestnávateľov a celkovú flexibilitu zamestnávania.

V závislosti od zvoleného cieľa je preto možné hovoriť aj o viacerých spôsoboch riešenia.

Vo viacerých európskych krajinách napríklad existujú právne úpravy, ktoré chránia zraniteľnejšie skupiny zamestnancov, a to napríklad zamestnancov v tzv. preddôchodkovom veku. Jedným z možných riešení by preto bolo vziať túto ochranu zamestnancov len na takýto druh zamestnancov, pričom táto zvýšená ochrana má nepochybne v daných prípadoch svoje jasné opodstatnenie.

Ďalším riešením by jednoducho bolo stanoviť inú sankciu za nesplnenie tejto povinnosti, ako neplatnosť skončenia samotného pracovného pomeru, a to napríklad zapožičaním si inštitútu priameho finančného nároku zamestnanca voči zamestnávateľovi v prípade nesplnenia tejto povinnosti, ako je tomu napríklad v prípadoch porušenia pravidiel pri hromadnom prepúšťaní.

V zmysle ustanovenia § 73 ods. 8 Zákonníka práce platí, že „Ak zamestnávateľ poruší povinnosti ustanovené v odsekoch 2 až 4 a 6, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, nárok na náhradu mzdy najmenej v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134.“

Obdobným spôsobom by bolo možné upraviť len priamy finančný nárok zamestnanca voči zamestnávateľovi za nesplnenie ponukovej povinnosti, pričom nesplnenie ponukovej povinnosti by už nemalo vplyv na platnosť, resp. neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Zároveň by sa tým dosiahla značná úspora aj na strane štátu a jeho výdavkov, nakoľko by to v značnej miere odbremenilo súdy a znížil by sa celkový tlak na systém justície v tejto oblasti. Kombinácia týchto riešení nie je veľmi odporúčaná, nakoľko, ako už bolo vyššie uvedené tieto alternatívy sledujú rôzne ciele.

Osobne sa prikláňame skôr k druhému z navrhovaných riešení, a to aj vzhľadom na skutočnosť, že prvé riešenie by si samo o sebe vyžadovalo najmä citlivé posúdenie dopadu na potenciálne porušenie zásady diskriminácie z dôvodu veku (prípadne úpravu Antidiskriminačného zákona). V neposlednom rade by si to však vyžadovalo aj celkové posúdenie dopadu takejto úpravy na sociálny systém a trh zamestnanosti s ohľadom na korektne vyvážený trh aj z pohľadu veku zamestnancov.

1.3.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, a to v nasledovnom rozsahu:

Ustanovenie § 63 Zákonníka práce sa dopĺňa o nový odsek (4) s nasledovným znením „(4) Ak zamestnávateľ poruší povinnosť ustanovenú v odseku 2, má zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer, nárok na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku podľa § 134. Nesplnenie povinnosti zamestnávateľa podľa odseku 2 nespôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru, podľa ustanovenia § 77 a nasl.“

„V § 63 Zákonníka práce sa pôvodné odseky 4 – 6 označujú ako odseky 5 – 7.“

1.4 SÚBEH VÝPOVEDNEJ DOBY A ODSTUPNÉHO

1.4.1 Popis problematiky a analýza

Podľa ustanovenia § 62 ods. 1 Zákonníka práce „Ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby“.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 2 Zákonníka práce „Výpovedná doba je najmenej jeden mesiac, ak tento zákon neustanovuje inak“.

Podľa ustanovenia § 62 ods. 3 Zákonníka práce „Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec

stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je najmenej

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.“.

Zároveň v zmysle ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce platí, že „Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.“.

Podľa ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce „Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov“.

Uvedené znamená, že v štatisticky najčastejších prípadoch skončenia pracovného pomeru má zamestnanec nárok na mzdu počas výpovednej doby (alebo náhradu mzdy v závislosti od skutočnosti, či jeho pracovné miesto ešte počas výpovednej doby existuje), ako aj nárok na minimálne zákonné odstupné.

Historicky uvedený súbeh výpovednej doby a odstupného pôvodne existoval, následne bol legislatívne zrušený, pričom následne došlo k jeho znovuzavedeniu v znení súčasnej právnej úpravy.

Pokiaľ ide o štandard právnej úpravy v okolitých štátoch platí, že napríklad v susednej Českej republike je právna úprava podobná právnej úprave platnej v Slovenskej republike, avšak napríklad v susednom Rakúsku alebo napríklad Rumunsku takýto súbeh neexistuje.

Ako už bolo uvedené vyššie, od 1. septembra 2011 do 31. decembra 2012 bol zrušený tzv. súbeh odstupného a výpovednej doby, ktorý Zákonník práce poznal v znení účinnom od 1. septembra 2007 do 31. augusta 2011. Po zrušení tohto súbehu od 1. septembra 2011 mal zamestnanec, ktorého pracovný pomer sa má skončiť výpoveďou z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, právo rozhodnúť sa, či bude čerpať výpovednú dobu, resp. či bude jeho pracovný pomer pokračovať až do jeho skončenia uplynutím výpovednej doby, alebo požiada zamestnávateľa o odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa ustanovenia § 62 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ bol podľa predchádzajúcej právnej úpravy povinný poskytnúť zamestnancovi odstupné v prípade, ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v ustanovení § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

Ak sa pracovný pomer končil výpoveďou zo strany zamestnávateľa, mal zamestnanec právo pred začatím výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Zamestnávateľ bol v takom prípade povinný tejto žiadosti vyhovieť. Ak sa teda zamestnanec vzdal nároku na čerpanie výpovednej doby (a poberania mzdy počas výpovednej doby, ale aj výkonu práce), mal právo na odstupné najmenej v sume, ktorá bola násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa ustanovenia § 62 Zákonníku práce.

Do úvahy prichádzala aj situácia, že sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli, že zamestnanec u neho zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, v takom prípade zamestnancovi patrila len pomerná časť odstupného. Výpočet výšky odstupného vychádzal z dĺžky výpovednej doby, na ktorú by mal zamestnanec právo, ak by sa pracovný pomer skončil výpoveďou. Prirodzene existovala možnosť dohodnúť v pracovnej alebo kolektívnej zmluve výhodnejšiu úpravu nároku na odstupné oproti zákonnej. Toto pravidlo aj v súčasnosti pri súbehu výpovednej doby a odstupného. Je nepochybné, že znovuzavedenie súbehu výpovednej doby a odstupného neprispelo ku väčšej flexibilitě zamestnávania (práve naopak) a v značnej miere zaťažilo zamestnávateľov v súvislosti s nákladmi na pracovnú silu.

Ďalším dôvodom, prečo súčasný právny stav nie je vyhovujúci je skutočnosť, že zákonná úprava výpovede a odstupného v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru motivuje zamestnancov, aby prijali výpoveď s následným plynutím výpovednej doby a nechali si následne vyplatiť odstupné (z dôvodu výpovede, podľa ustanovenia § 76 ods. 1 Zákonníka práce). Inými slovami, súčasná právna úprava nemotivuje uzatvárať dohody o skončení pracovného pomeru, čo je však na druhej strane preferencia zamestnávateľov.

Ak napríklad zamestnanec pracuje pre zamestnávateľa 8 rokov a došlo by k prijatiu rozhodnutia zamestnávateľa o tzv. organizačných zmenách (podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce), v prípade výpovede by tento zamestnanec mal nárok na mzdu za tri (3) mesiace počas plynutia výpovednej doby, ako aj na odstupné vo výške dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku (3+2).

Ten istý zamestnanec by v prípade akceptácie dohody o skončení pracovného pomeru, mal v zmysle ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce nárok na odstupné vo výške **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku (3+2>3), čo nie je pre zamestnanca motivujúce uzatvoriť zamestnávateľom preferovanú dohodu o skončení pracovného pomeru.

Pri väčšej dĺžke trvania pracovného pomeru je uvedený rozdiel dokonca markantnejší a vždy v neprospech dohody o skončení pracovného pomeru, ako spôsobu skončenia pracovného pomeru.

Berúc do úvahy pomerne komplikovaný proces uplatnenia výpovede v prípade tzv. organizačných zmien (prijatie písomného rozhodnutia, jeho riadne odôvodnenie, ponuková povinnosť, doručovanie výpovede, zákaz výpovede, prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov), ako aj neexistenciu súdneho poplatku v prípade žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, preto niet divu, že väčšina výpovedí z pracovného pomeru v podobných prípadoch končí na súdoch. Takýto stav má v konečnom dôsledku v značnej miere negatívny dopad na spoločnosť, zamestnávateľa, ale aj štát a jeho správu (vrátane sústavy všeobecných súdov).

1.4.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, a to v nasledovnom rozsahu:

Ustanovenie § 76 sa dopĺňa nasledovným znením: „(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písmene b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.“

„V § 76 Zákonníka práce sa pôvodné odseky 3 – 8 označujú ako odseky 4 – 8.“

1.5 NÁROKY Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

1.5.1 Popis problematiky a analýza

Podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce „Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.“.

Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 Zákonníka práce „Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.“.

Podľa ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce „Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.“.

Právna úprava uplatňovania nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru je pomerne komplexná a z procesného hľadiska zahŕňa často niekoľkoročné trvanie sporu/ov, pričom jej výsledkom v neprospech zamestnávateľa môže byť nie len povinnosť nahradiť zamestnancovi mzdu v signifikantnej výške (od 12 do 36 mesiacov), ale aj povinnosť zamestnávateľa daného zamestnanca znovu zamestnať.

Z hľadiska nazerania súdov na otázku splatnosti náhrady mzdy je ďalej nutné brať do úvahy aj nárok zamestnanca na úroky z omeškania z jednotlivých mesačných náhrad mzdy, ktoré môžu vzhľadom na dĺžku trvania sporov o neplatnosť skončenia pracovného pomeru v závislosti od priemernej mzdy zamestnanca znamenať ďalší náklad na strane zamestnávateľa. Netreba zabúdať ani na skutočnosť, že súdom priznaná náhrada mzdy predstavuje tzv. hrubú mzdu, pričom k danej sume si zamestnávateľ ešte musí prirátavať odvody platené zamestnávateľom.

Pri všetkých materiálnych a formálnych podmienkach, ktoré musí zamestnávateľ v prípade výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splniť, je riziko toho, že súd rozhodne v prospech zamestnanca pomerne vysoké (v prípade okamžitých skončení pracovného pomeru úspešnosť zamestnancov v súdnych sporoch prevyšuje 80 %). Formalizmus v procese rozhodovania súdov

a neochota aplikovať výnimku zo zásady povinnosti zamestnanca znovu zamestnať¹ má na takýto stav tiež nezanedbateľný dopad.

Pri priemernej dĺžke trvania súdnych konaní v Slovenskej republike, ako aj pri absencii zákonných kritérií na zníženie celkovej výšky náhrady mzdy nad 12 mesiacov, súdy v praxi nemajú tendenciu nároky zamestnancov nad uvedené hranicu znižovať. V kontexte rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v poslednom období sa navyše tento trend javí ako trvalejší.

Porovnaním s právnymi úpravami v okolitých štátoch je Slovenská republika aj v tomto výnimočná, nakoľko tak napríklad v susednom Poľsku, ako aj Maďarsku existuje len jedna z vyššie uvedených sankcií voči zamestnávateľovi a zamestnanec si v čase iniciovania súdneho sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru musí vybrať, či požaduje opätovne zamestnať alebo náhradu mzdy. Treba dodať, že v susednej Českej republike síce existujú obe tieto sankcie, avšak celková doba, za ktorú môže súd zamestnancovi priznať náhradu mzdy spravidla nepresahuje šesť (6) mesiacov, čo je nepochybne neporovnateľný rozdiel oproti v Slovenskej republike platnému rozpätiu od 12 – 36 mesiacov.

Rovnako je potrebné dodať, že právna úprava s nižšou maximálnou náhradou mzdy v podmienkach SR v minulosti už niekoľkokrát existovala a prispela k zníženiu celkových dopadov na zamestnávateľov, ale aj k nižšej vyťažnosti súdov a k rýchlejšiemu rozhodovaniu takýchto prípadov.

Ako optimálne sa teda javí zníženie celkovej doby, za ktorú môže súd náhradu mzdy zamestnancovi priznať spolu s možnosťou súdu prihliadnúť na okolnosti konkrétneho prípadu s potenciálnym ďalším zvýšením sumy náhrady mzdy, a to na základe žiadosti zamestnanca, v prípadoch, ak by sa zákonná horná hranica náhrady mzdy nejavila ako dostatočná.

Ďalším parciálnym problémom, s ktorým sa v praxi často zamestnávateľa stretávajú je ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. V zmysle uvedeného ustanovenia platí, že „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, **ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.**“.

Zvýraznená časť značne limituje zamestnávateľa v možnosti uplatnenia tohto výpovedného dôvodu, nakoľko v praxi sa uvedená šesť (6) mesačná doba javí ako neprimerane krátka. Ak napríklad uplynie len jeden deň navyše po uvedenej 6-mesačnej dobe, zamestnávateľ nemôže tento dôvod výpovede voči konkrétnemu zamestnancovi použiť a musí postupovať v zmysle zákona tak, že opätovne písomne upozorní zamestnanca na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede a len ak následne v ďalšej 6-mesačnej lehote takýto zamestnanec opätovne poruší pracovnú disciplínu (v rámci uvedenej doby), môže zamestnávateľ pristúpiť k uplatneniu výpovede z pracovného pomeru z tohto dôvodu.

¹ Podľa ustanovenia § 79 ods. 1 ZP môže súd rozhodnúť, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Využitie tejto možnosti sa však v rozhodovacej praxi súdov uplatňuje pomerne zriedkavo.

Domnievame sa, že predĺženie uvedené 6 mesačnej doby umožní väčšiu flexibilitu pri uplatňovaní tohto výpovedného dôvodu v praxi.

1.5.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, a to v nasledovnom rozsahu:

Ustanovenie § 79 ods. 2 sa dopĺňa nasledovným znením: „(2) Ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť

mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas šesť mesiacov. V prípadoch hodných osobitného zreteľa najmä ak by vzhľadom na osobu zamestnanca, jeho doterajší prístup k práci, okolnostiam skončenia pracovného pomeru, osobné a majetkové pomery zamestnanca, náhrada mzdy podľa predchádzajúcej vety nebola postačujúca, môže súd náhradu podľa predchádzajúcej vety na návrh zamestnanca zvýšiť o ďalšiu náhradu mzdy, a to až do výšky trojnásobku priemerného mesačného zárobku podľa § 134.“.

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. e) sa nahrádza nasledovným znením:

“e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných dvanástich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.”.

1.6 PRACOVNÝ ČAS

1.6.1 Popis problematiky a analýza

V príslušných nižšie popísaných ustanoveniach ZP sa uvádzajú dva samostatné pracovnoprávne inštitúty, ktoré sú svojím účelom totožné, pretože v oboch prípadoch je ich predmetom vhodná úprava pracovného času zamestnanca na jeho žiadosť. Napriek rovnakému účelu však obe ustanovenia ZP (teda § 164 ods. 2 ZP a § 90 ods. 11 ZP) stanovujú odlišný okruh oprávnených osôb pre možnosť ich uplatnenia, stanovujú odlišný rozsah variability vhodnej úpravy pracovného času a stanovujú, hoci v oboch prípadoch ide o obligatórnu povinnosť zamestnávateľa, iné dôvody a spôsob vybavenia predmetnej žiadosti zo strany zamestnávateľa. Výrazne praktický problém teda spôsobuje zamestnávateľom povinnosť vyplývajú z dvoch rôznych ustanovení ZP, predmetom ktorých je vhodná úprava pracovného času zamestnanca v prípade existencie určitých objektívnych alebo subjektívnych dôvodov. Paradoxom uvedených ustanovení je odlišný okruh oprávnených subjektov pre čerpanie nižšie uvedených typov vhodnej úpravy pracovného času, ako aj rozdielne pracovnoprávne nároky z nich plynúce. V posudzovanom kontexte aj ich zaradenie do systematiky ZP nezodpovedá ich skutočnej obsahovej náplni, pretože hoci napr. § 164 ods. 2 ZP je radený ako osobitná možnosť úpravy pracovného času pre zamestnanca spĺňajúce uvedené charakteristiky, nie je vylúčené, že pri absencii/nezískaní súhlasu zamestnávateľa, tento zamestnanec neskúsi využiť ustanovenie § 90 ods. 11 ZP, ktoré je z pohľadu rigidity pre zamestnanca výhodnejšie.

ZP teda umožňuje vo všeobecnosti zamestnancom úpravu pracovného času v § 90 ods. 11 ZP. Zamestnanec, u ktorého objektívne nastanú zdravotné dôvody alebo iné vážne dôvody, môže zamestnávateľa požiadať o vhodnú úpravu týždenného pracovného času alebo ju so zamestnávateľom dohodnúť v pracovnej zmluve. ZP nekonkretizuje o aké zdravotné dôvody alebo iné vážne dôvody by u zamestnanca malo ísť, ktoré ale zamestnancovi bránia vo výkone práce do takej miery, že nemôže u zamestnávateľa vykonávať prácu v štandardnom režime rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času. Ustanovenie § 90 ods. 11 ZP nediferencuje medzi rovnomerným alebo nerovnomerným rozvrhnutím týždenného pracovného času, predmetnú výnimku preto možno použiť v oboch prípadoch, pričom sa nevylučuje, aby sa tieto dôvody kryli aj s dôvodmi, pre ktoré možno uplatniť osobitnú právnu úpravu v § 87 ods. 3 ZP alebo § 164 ods. 2 ZP. V porovnaní s uvádzanými ustanoveniami osobitnej právnej úpravy je však okruh zamestnancov pre účely uplatnenia § 90 ods. 11 ZP širší. Uplatnenie § 90 ods. 11 ZP je formulované ako obligatórna povinnosť zamestnávateľa vyhovieť, nejde teda o jeho fakultatívne rozhodnutie. V porovnaní s § 164 ods. 2 ZP je však širšie vymedzená možnosť zamestnávateľa preukazovať prostredníctvom obráteného dôkazného bremena, že žiadosti zamestnanca nevie vyhovieť, keďže to prevádzka zamestnávateľa nedovoľuje. Zamestnávateľ tak nemusí preukazovať existenciu vážnych prevádzkových dôvodov, ale postačí ak preukáže „menej závažné“ prekážky, ktoré mu bránia v tom, aby vyhovel žiadosti zamestnanca (napr. prekážky organizačného alebo výrobného charakteru aj bez zásadného dosahu na chod výrobného alebo pracovného procesu). Následne ZP zakotvuje v § 164 ods. 2 osobitné ustanovenie k úprave pracovného času vo vzťahu k zamestnancom – rodičom. Ak ide o osobitnú úpravu, táto by teda mala mať prednosť pred § 90 ods. 11 ZP. Podľa tohto osobitného ustanovenia ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu

nebránia vážne prevádzkové dôvody. V praxi spôsobuje problém vymedzenia vážnych prevádzkových dôvodov (v porovnaní s § 90 ods. 11 ZP by tak zamestnávateľ mal vyhovieť zamestnancovi len v prípade, ak reálne, z vážnych prevádzkových dôvodov nemôže zamestnancovi vyhovieť). (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 361-381)

Zamestnávatelia v niektorých prípadoch vnímajú takéto využívanie „práv“ zamestnancov ako nepríjemnosť a individuálny prístup k zamestnancovi ako ten, ktorý im zvyšuje náklady pri narúšaní unifikovaného prístupu k zamestnancom. Ak napr. zamestnanec požiadava o inú vhodnú úpravu pracovného času podľa ustanovenia § 164 ods. 2 ZP napr. v podobe výkonu práce len v určitej pracovnej zmene alebo spočívajúcej v odlišnom určení začiatku a konca pracovného času, musí zamestnávateľ realizovať ďalšie organizačné opatrenia na vykrytie práce iným zamestnancom, aby vyhovel žiadosti zamestnanca, čo prináša zvýšený tlak na vedľajšie personálne náklady zamestnávateľa.

Príkladom môže byť napr. odmietnutie vyhovenia žiadosti zamestnanca o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu pracovného času z dôvodu existencie vážnych prevádzkových dôvodov u zamestnávateľa podľa ustanovenia § 164 ods. 2 ZP. ZP totiž bližšie nekonkretizuje vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré by zamestnávateľ nemohol vyhovieť žiadosti zamestnanca. Existencia vážnych prevádzkových dôvodov je preukázaná vtedy, keby bola znemožnená, narušená alebo vážne ohrozená riadna prevádzka zamestnávateľa. V Českej republike existujú viaceré rozhodnutia Najvyššieho súdu ČR, ktoré sa tejto otázke venovali (možno ich vnímať ako inšpiráciu aj pre prax v SR). Ide napr. o rozhodnutia sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, sp. zn. 21 Cdo 612/2006, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013). Podľa rozhodnutí zamestnávateľ môže teda nevyhovieť žiadosti zamestnanca „*pouze v prípade, že by tím byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.*“ (Švec, M. – Toman, J., 2019, s. 142). Obdobne aj v súdnom konaní pred Najvyšším súdom ČR (sp. zn. 21 Cdo 612/2006) sa posudzoval prípad sudkyne, ktorá chcela pracovať iba 20 hodín týždenne. Súd jej to povolil a neskôr zrušil z dôvodu nedostatočnej kapacity sudcov. Najvyšší súd ČR rozhodol, že zamestnávateľ mal na to právo. Súd sa vyslovil, že: „*Na druhé straně, zákoník práce a ostatní pracovněprávní předpisy umožňují zaměstnavateli, aby zaměstnával při plnění svých úkolů nebo činnosti vždy jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho aktuálním potřebám; se zaměstnanci, kteří jsou pro něj z těchto hledisek nadbyteční, může při splnění předpokladů ... rozvázat pracovní poměr výpovědí. Po zaměstnavateli proto nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnával – v rozporu se svými potřebami – další (jinak nadbytečné) zaměstnance jen proto, aby mohl případně vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, která by v budoucnu (po přijetí takového zaměstnance) mohla být snad podána některým z jeho zaměstnanců, k takové žádosti oprávněným.*“ (Švec, M. – Toman, J., 2019, s. 142).

Problém však spočíva v tom, že podobný inštitút „vážnych prevádzkových dôvodov“ pozná aj ustanovenie § 142 ods. 4 ZP, ktoré však nie je prepojené s predmetným ustanovením § 164 ods. 2 ZP, podľa ktorého môže zamestnávateľ nevyhovieť žiadosti zamestnanca o úpravu pracovného času. Pokiaľ u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov nepôsobia alebo z nejakého dôvodu napriek ich pôsobeniu u zamestnávateľa neprišlo k uzatvoreniu takejto dohody o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, zamestnávateľ musí každú žiadosť zamestnancov vyhodnotiť osobitne a skúmať, či sú dané vážne prevádzkové dôvody pre odmietnutie žiadosti

zamestnanca. Zamestnávateľ tak musí vedieť uniesť dôkazné bremeno, že žiadosti zamestnanca nemožno vyhovieť.

Právny režim sa však nezlepšuje ani v prípade, ak zamestnávateľ takúto dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP má uzatvorenú. Otáznym sa totiž stáva, či takto dohodnuté vážne prevádzkové dôvody pre účely iného pracovnoprávneho inštitútu (v tomto prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa) zodpovedajú účelu možnosti zamestnávateľa nevyhovieť žiadosti zamestnanca podľa § 164 ods. 2 ZP. Dohadovanie vážnych prevádzkových dôvodov podľa § 142 ods. 4 ZP totiž nemusí mať rovnakú logiku ako v prípade konštrukcie podľa § 164 ods. 2 ZP v interpretácii spomínaných súdnych rozhodnutí. Z pohľadu zásahu do nemožnosti realizácie výrobného alebo pracovného procesu ide o rovnakú situáciu od počiatku vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa, ale v istom momente príde k zmene jej právneho, nie vecného charakteru. ZP pre účely § 164 ods. 2 ZP však uvádza len možnosť odmietnutia až v prípade existencie vážnych prevádzkových dôvodov, nie iných druhov prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré môžu mať rovnaký charakter. Vzniká otázka, či má na jednej strane zamestnávateľ, ak má takéto vážne prevádzkové dôvody dohodnuté, postupovať prísne podľa ich formulácie v dohode podľa § 142 ods. 4 ZP, alebo dojednaním charakteru takýchto vážnych prevádzkových dôvodov nie je viazaný a môže si vytvoriť pre účely § 164 ods. 2 ZP vlastnú kategóriu vážnych prevádzkových dôvodov, podľa ktorých bude postupovať výlučne pre účely tohto predmetného pracovnoprávneho inštitútu. Podľa nášho právneho názoru je druhá možnosť správna a už uvedená dilema spočíva v problematickej konštrukcii jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, keď na označenie dvoch rôznych skutkových okolností sa používa jeden pojem v podobe „*vážnych prevádzkových dôvodov*“. V prípade ustanovenia § 164 ods. 2 ZP však nejde o vážne prevádzkové dôvody v zmysle okolností, ktoré bránia zamestnávateľovi v pridelovaní práce zamestnancom, ale o okolnosti, keby zamestnávateľ musel zmeniť svoj výrobný, organizačný alebo iný vnútropodnikový proces spôsobom, ktorý by ohrozil výkon jeho podnikateľskej činnosti (vnútorné zabezpečenie činnosti zamestnávateľa), alebo by vyhovieť žiadosti zamestnancovi bolo spojené s vážnym rizikom znemožnenia, narušenia alebo vážneho ohrozenia činnosti (prevádzky) zamestnávateľa (reálne u neho nenastala situácia, že nemá možnosť pridelovať prácu, ale nemá možnosť ju pridelovať v režime, ktorý požaduje zamestnanec). V tomto prípade teda neprichádza k nemožnosti pridelenia práce zamestnancom, ale vyhovieť žiadosti zamestnancovi by takým spôsobom zasiahlo do status quo u zamestnávateľa, že by sa narušil doslova zmysel organizácie práce. (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 361-381)

V zmysle uvedeného sa preto domnievame, že používanie príkladov vážnych prevádzkových dôvodov dohodnutých v dohode so zástupcami zamestnancov podľa ustanovenia § 142 ods. 2 ZP je neodôvodnené. Zamestnávateľ by nemal nevyhovieť podanej žiadosti zamestnanca s argumentáciou, že takýto vážny prevádzkový dôvod nemá dohodnutý alebo že ho má dohodnutý spôsobom, ktorý vylučuje vyhovieť žiadosti zamestnanca. Takémuto záveru nasvedčuje aj to, že v prípade úpravy pracovného času zamestnávateľ posudzuje individuálny prípad zamestnanca, zatiaľ čo prevádzkové dôvody sú vnímané skôr pre určenie nemožnosti pridelovať prácu nie vo vzťahu ku konkrétnemu zamestnancovi, ale vo vzťahu k pracovným pozíciám.

Napriek už uvedenému komplikovanému uplatneniu ustanovenia § 164 ods. 2 ZP novela ZP s účinnosťou od 1.11.2022 predmetné ustanovenie ešte viac skomplikovala, keď umožnila významné rozšírenie jeho uplatnenia aj na iné flexibilné formy výkonu práce, resp. posilnenie pracovnoprávej

ochrany zamestnancov pri potrebe ich zmien s ohľadom na ich subjektívnu situáciu. Do vecného okruhu novej úpravy pracovného času a výkonu práce pre zamestnávateľa sa doplnila možnosť zamestnanca žiadať o využitie pružného pracovného času podľa § 88 ZP, využitie domáckej práce a telepráce podľa § 52 ZP alebo na základe žiadosti zamestnanca žiadať o predčasný (skorší) návrat na pôvodný spôsob výkonu práce pred uplatnením predmetnej pracovnoprávnej ochrany. Predmetná zmena vychádza práve z dôslednej transpozície čl. 9 smernice EÚ 2019/1158, z ktorej vyplývajú určité práva rodičov v nadväznosti na zabezpečenie možnosti flexibilných foriem prác [v zmysle čl. 3 ods. 1 písm. f) „flexibilné formy organizácie práce“ je možnosť pre pracovníkov prispôbiť svoj rozvrh pracovného času, a to aj prostredníctvom využívania práce na diaľku, pružného pracovného času alebo skráteného pracovného času]. Na rozdiel od pôvodnej právnej úpravy sa však pre všetky prípady možnosti zamestnanca žiadať o inú vhodnú úpravu pracovného času dopĺňa obligatórna informačná povinnosť zamestnávateľa písomne odôvodniť prípadné odmietnutie žiadosti zamestnanca. ZP však explicitne neuvádza, aké dôvody môže zamestnávateľ uviesť v tomto písomnom odôvodnení, predpokladá sa, že pôjde o spomenuté vážne prevádzkové dôvody v ustanovení § 164 ods. 2 ZP vrátane povinnosti ich objektívneho preukázania. Je preto na ťarchu odborovej organizácie, ak táto dohodne vážne prevádzkové dôvody podľa § 142 ods. 4 ZP, aby ich uplatnenie pre účely § 164 ods. 2 ZP vylúčila alebo modifikovala takým spôsobom, aby neboli prekážkou pre uplatnenie vyššej pracovnoprávnej ochrany týchto osobitných kategórií zamestnancov.

1.6.2 Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami - Popis problematiky a analýza

Ustanovenie § 92 ZP upravuje nepretržitý denný odpočinok medzi koncom jednej a začiatkom nasledujúcej pracovnej zmeny v rozsahu 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. „ZP určuje, že odpočinok má byť nepretržitý, a teda vylučuje jeho „pretržitosť“, t. j. prerušenie. *Nepretržitosť* predstavuje bez prerušenia po sebe nasledujúce hodiny v priebehu 24 hodín, nie ich súčet z 24 hodín.“ (Švec, M. – Toman, J., 2019, s. 900 a nasl.).

Nakoľko problematika pracovného času vrátane prestávok v práci je v konečnom dôsledku zameraná na ochranu bezpečnosti a zdravia, akékoľvek výnimky v podobe skrátenia sú naviazané na taxatívne vymenované situácie. Ustanovenie § 92 ods. 2 ZP predpokladá, že môžu nastať situácie, pri ktorých existencii je dôvodné 12 hodinový odpočinok skrátiť, avšak maximálne na 8 hodín (napr. pri nepretržitých prevádzkach, turnusovej práci, nalievavých opravárenských prácach) pričom súčasne je zamestnávateľovi uložená povinnosť poskytnúť dodatočne do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok. Je potrebné uviesť, že ZP pojmom „rovnocennosť“, požaduje, aby došlo pri skrátení nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami ku tzv. kompenzácii jedna k jednej, pričom rovnocennosť sa vyžaduje nielen v samotnej dĺžke, ale aj kvalite nepretržitého odpočinku. V praxi to znamená, že zamestnávateľ musí priznať zamestnancovi navyše hodiny odpočinku, o ktoré mu bol skrátený tento minimálny 12-hodinový odpočinok na Zákonníkom práce limitovaných 8 hodín. Pri skrátení nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami sa uplatňuje pravidlo, že pri skrátení minimálneho odpočinku na 8 hodín musí zamestnávateľ priznať zamestnancovi navyše 4 hodiny odpočinku, t.j. rozdiel 12 hodín – 8 hodín. Tieto hodiny sa môžu poskytnúť samostatne, ale aj pripočítať k bežnému nepretržitému dennému či týždennému odpočinku zamestnanca napr. ako 12 hodín + 4 hodiny. Aj v tomto prípade sa aplikuje „nepretržitosť“, čo spôsobuje, že tento dodatočný odpočinok musí byť tiež nepretržitý a preto dodatočne poskytnuté hodiny musia nasledovať po sebe v jednom celku, nie ako 1 hodina v týždni. Je tiež potrebné uviesť, že o náhradný odpočinok zamestnanec

nežiada, ale zamestnávateľ ho poskytuje automaticky, pričom je v plnej kompetencii zamestnávateľa aj určovanie termínu jeho čerpania.

Skrátenie odpočinku z dôvodu výkonu práce nadčas je osobitne upravené v § 97 ods. 5 ZP, kde sa ustanovuje, že „*prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť so zamestnancom len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj na čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, Nepretržitý odpočinok medzi dvoma zmenami sa nesmie pritom skrátiť na menej ako osem hodín*“.

Aplikačná prax poukazuje na to, že lehota v rozsahu 30 dní na poskytnutie náhradného nepretržitého odpočinku sa javí ako nepostačujúca, nakoľko charakter prevádzky nie vždy umožňuje poskytovanie rovnocenného nepretržitého odpočinku v tomto časovom horizonte a jednak jej poskytnutie nebýva jednoznačne zaevidované v rozpise pracovného času a vzhľadom na to, že u mnohých zamestnávateľov dochádza len ku evidovaniu prekážok v práci na strane zamestnanca/zamestnávateľa, nie však ku evidencii reálne odpracovaného pracovného času. Zamestnávateľ sa tak, aj napriek objektívnej nemožnosti poskytovania dodatočného nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, automaticky dostáva do postavenia „porušiteľa“ právneho predpisu.

1.6.2 Návrh riešenia

Vzhľadom na dva samostatné popisované problémy sa navrhuje aj samostatné legislatívne riešenie pre odstránenie duplicity právnej úpravy a poskytnutie primeraného časového rámca na riešenie uvedeného problému.

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce v podobe zjednotenia oboch ustanovení ako všeobecného ustanovenia pre uplatnenie individuálnej vhodnej úpravy pracovného času, pričom sa v jednotlivých ustanoveniach zohľadňuje odlišný charakter okruhu oprávnených osôb, a to v nasledovnom rozsahu (návrh nového ustanovenia zaradeného do § 85 ZP alebo do § 90 ZP – zaradenie ustanovenia do § 164 ZP by nedávalo zmysle, keďže aj § 85 ZP obsahuje osobitnú úpravu pracovného času u osobitných kategórií zamestnancov):

§85 ods. 10, event. § 90 ods. 11

„1. Ak to prevádzka alebo podmienky prevádzky zamestnávateľa dovoľujú, zamestnávateľ je povinný povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo z iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času,

2. Ak to prevádzka alebo podmienky prevádzky zamestnávateľa dovoľujú, zamestnávateľ je povinný, ak o to požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce,

3. V prípade, ak zamestnávateľ nevyhovie žiadosti zamestnanca podľa bodu 1 alebo 2, je povinný toto odmietnutie žiadosti písomne odôvodniť.“

Ustanovenie § 92 ods. 2 ZP sa mení nasledovne, pričom možno akcentovať predovšetkým právnú úpravu poskytovania náhradného odpočinku pri výkone práce nadčas, ktorý obligatórne zasahuje do

nepretržitého odpočinku medzi dvomi zmenami alebo v týždni s odkazom na § 121 ods. 4 ZP (tomu by zodpovedal aj časový rámec uvádzaný v § 93 ods. 5 ZP):

*„(2) Tento odpočinok možno skrátiť až na osem hodín zamestnancovi staršiemu ako 18 rokov v nepretržitých prevádzkach a pri turnusovej práci, pri naliehavých poľnohospodárskych prácach, pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby, pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov, a pri mimoriadnych udalostiach. Ak zamestnávateľ skráti minimálny odpočinok je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi **do 4 kalendárnych mesiacov** rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.“*

Predĺženie časového rámca poskytnutia dodatočného odpočinku z 30 dní na 4 kalendárne mesiace by sa súčasne doplnilo o výnimku v nasledujúcom znení:

„V prípadoch, ak povaha prevádzky alebo podmienky prevádzky neumožňujú poskytnutie náhradného nepretržitého odpočinku do 4 kalendárnych mesiacov, poskytne ho zamestnávateľ najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom k skráteniu náhradného nepretržitého odpočinku prišlo.“

1.7 PREKÁŽKY V PRÁCI NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA

1.7.1 Popis problematiky a analýza

V rámci aplikačnej praxe opakovane vystupovala do popredia otázka uplatňovania prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a to nielen v kontexte hmotnoprávných podmienok jej uplatnenia, ale aj vzájomnej koexistencie s inými druhmi pracovnoprávných inštitútov. Krízové obdobia vo všeobecnosti prehĺbili rozdiel medzi takmer absentujúcou právnou úpravou a objektívnymi prekážkami zamestnávateľov pri snahe o uplatnenie či vylúčenie uplatnenia tohto pracovnoprávného inštitútu upraveného v § 142 ZP. Kým teda štandardné uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP je charakterizované tým, že suspenzia pracovného výkonu zo strany zamestnanca nie je podmienená existenciou objektívnych alebo subjektívnych skutočností na strane zamestnanca, postpandemické obdobie je poznačené nemožnosťou zamestnávateľa pridelovať zamestnancovi prácu z dôvodu existencie prekážok v práci na jeho strane (napr. zlyhávanie subdodávateľského reťazca, prechodný nedostatok dodávky surovín, realizácia organizačných zmien a pod.). Prijatie osobitného ustanovenia v § 250b ods. 1, ods. 8 a ods. 9 ZP, či konštituovanie nového typu prekážky v podobe tzv. podpory v čase skrátenej práce podľa § 142 ods. 5 ZP, neznamenalo zásadnejší prielom v zlepšení použitia inštitútu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, skôr naopak, skomplikovalo ich súčasné použitie vo vzťahu medzi nimi samotnými. Problémom sa totiž stála chýbajúca precizovaná právna úprava, ktorá by do určitej miery odlišila vecné odlišenie jednotlivých prekážok v práci na strane zamestnávateľa, a to najmä s ohľadom na pravidelné výhrady zamestnancov alebo ich zástupcov s ohľadom na výšku poskytovanej náhrady mzdy pri jednotlivých prekážkach v práci na strane zamestnávateľa. (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 23)

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa nastáva vtedy, ak zamestnávateľ nemôže plniť svoju základnú povinnosť – pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy a následne zamestnanec z tohto dôvodu nemôže prácu vykonávať. Prekážky v práci na strane zamestnávateľa „*znamajú dočasnú suspendáciu (dočasné pozastavenie) plnenia vyplývajúceho z pracovného pomeru pri vzniku právnych skutočností, ktoré zákonodarca považuje za právne významné bez toho, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru.*“ (Barancová, 2019, s. 1088) Prekážky v práci možno charakterizovať ako určité právom predvídané skutočnosti, ktoré dočasne na kratšiu, ale aj dlhšiu dobu (predmetné obdobie nemožno spravidla objektívne vopred stanoviť) bránia zamestnancovi vo faktickom výkone dohodnutého druhu práce a/alebo zamestnávateľovi pridelovať zamestnancovi prácu za podmienok, ktoré boli dohodnuté. Prekážkami v práci sú predovšetkým tie skutočnosti, o ktorých to právny predpis (predovšetkým ZP) ustanovuje, a majú význam, len pokiaľ zasahujú do pracovného času zamestnanca.

Výpočet prekážok v práci na strane zamestnávateľa je v ZP v zásade úplný, nepoužíva sa spojenie „najmä“ (hoci napr. ods. 3 je poňatý v tak všeobecnej rovine „iné prekážky v práci, pre ktoré zamestnanec nemohol vykonávať prácu“, že pod odsek 3 de facto bude spadať veľa situácií, kde zodpovednosť možno pripísať zamestnávateľovi), zatiaľ čo prekážky v práci na strane zamestnanca sú koncipované demonštratívne (v niektorých ustanoveniach výpočtu prekážok predchádza pojem „najmä“ – porovnaj znenie § 137 ods. 4 ZP), a to z toho dôvodu, že tieto okrem ZP môžu byť upravené v osobitných právnych predpisoch, prípadne v kolektívnej zmluve (alebo aj v individuálnej dohode zamestnanca so zamestnávateľom) – príkladom je osobitná úprava hmotnoprávných podmienok prekážky v práci podľa § 142 ods. 5 ZP v zákone o podpore v čase skrátenej práce. Výpočet prekážok

v práci na strane zamestnávateľa je v ZP práce taxatívny, zatiaľ čo prekážky v práci na strane zamestnanca sú koncipované demonštratívne (v niektorých ustanoveniach výpočtu prekážok predchádza pojem „najmä“),² a to z toho dôvodu, že tieto okrem ZP môžu byť upravené v osobitných právnych predpisoch, prípadne v kolektívnej zmluve (alebo aj v individuálnej dohode zamestnanca so zamestnávateľom). (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 23) V závislosti od konkrétneho druhu neprítomnosti zamestnanca a teda druhu prekážky v práci poskytne zamestnávateľ zamestnancovi pracovné voľno s náhradou alebo bez náhrady mzdy.

Jedným z viacerých prípadov je neospravedlnená neprítomnosť zamestnanca z dôvodu väzby. Nastávajú teda prípady, kedy zamestnanec nie je prítomný v práci a ani prácu nevykonáva a žiadny právny predpis, či kolektívna zmluva s takouto situáciou nepočíta ako s ospravedlnenou neprítomnosťou v práci. V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s rôznymi názormi, a je otáznne, či obdobie trvania väzby či nepodmienečného výkonu trestu odňatia slobody zamestnanca je takou prekážkou v práci na strane zamestnanca, ktorú je zamestnávateľ povinný ospravedlniť. Základný problém tak vzniká už v okamihu klasifikácie predmetnej neprítomnosti zamestnanca v práci, keďže ustanovenia § 136 a nasl. ZP prekážku v práci – výkon väzby zamestnanca nepozná. Súčasne však rozoznáva jej existenciu, a to pre účely krátenia dovolenky podľa § 109 ods. 5 ZP, čím počíta s jej možnou existenciou v rámci pracovného pomeru. Výkon väzby tak automaticky nevedie ku skončeniu pracovného pomeru. ZP, tak ako u ostatných prekážok, právne nekvalifikuje predmetnú neprítomnosť zamestnanca v práci, ktorej obsahom je suspenzia pracovného výkonu zamestnanca, za prekážku v práci na strane zamestnanca. (Švec, M. – Olšovská, A., 2019, s. 39-53)

Prekážky na strane zamestnávateľa bývajú delené na tri skupiny podľa ich dôvodov – pretože, nepriaznivé poveternostné vplyvy, iné prekážky v práci, avšak v praxi je ich okruh širší, keďže napr. ZoKV upravuje aj prekážku v práci na strane zamestnávateľa „výluka“ (nejde o prekážku patriacu do skupiny 1 a 2, a v prípade skupiny „iné prekážky“ sa javí, že jej osobitným pomenovaním v ZoKV nemôže spadať ani do tejto skupiny). Osobitne bola v § 142 ods. 5 ZP v súvislosti s prijatím zákona o podpore v čase skrátenej práce zavedená nová prekážka v práci na strane zamestnávateľa. ZP osobitne rieši možnosť vymedzenia okruhu vážnych prevádzkových dôvodov s cieľom zníženia náhrady mzdy pri nich a otázku prekážok v práci a konta pracovného času.

Prestoj

Podľa § 142 ods. 1 ZP, ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo pohonnej sily, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými prevádzkovými príčinami (prestoj) a nebol po dohode preradený na inú prácu, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Preradenie zamestnanca na inú prácu môže byť len so súhlasom zamestnanca. Slovenská pracovnoprávna teória za základnú charakteristiku prestoja považuje „*prechodné prerušenie práce, ktoré spočíva v organizačných alebo technických problémoch na strane zamestnávateľa.*“ (Barancová, 2019, s. 1121). Tak, ako je nastavený okruh prípadných možných dôvodov formulovaný v ustanovení § 142 ods. 1 ZP, nezodpovedá

² Uvedené možno odvodiť z ust. § 137 ods. 4 Zákonníka práce (slovo „najmä“): „*Občianska povinnosť je najmä činnosť ...*“, z ust. § 137 ods. 5 Zákonníka práce: „*Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä*“

súčasnému stavu podmienok najmä vo výrobnom alebo aj vo všeobecnosti v pracovnom procese. Zjednodušene možno uviesť, že s prestojom sa stretávame obvykle vo výrobnom procese. (Pichrt, 2019, s. 854)

Obdobne vzniká problém pri posúdení poruchy vzniknutej na strojom zariadení, ale nie prístrojovom (počítačovom) zariadení. Rovnako formulácia samotného zákonného ustanovenia skôr svedčí v prospech charakteru práce vo výrobnnej (priemyselnej) sfére a k manuálne pracujúcim zamestnancom, pričom sa úplne opomína vznik prestoja u zamestnancov vykonávajúcich prácu v iných hospodárskych odvetviach. Už v súčasnosti je vznik prestoja minimálne problematický napr. vo verejnej a štátnej správe alebo v profesiách s administratívnym výkonom práce, nehovoriac už o prerušení výkonu práce v oblasti profesií, ktorých charakter práce spočíva v obchodnej činnosti alebo v poskytovaní služieb. Ak by sme vychádzali zo širšieho výkladu ustanovenia upravujúceho prestoj, uvádzané prípady by bolo možné podradiť pod iné podobné prevádzkové príčiny, ako sú explicitne uvedené v tomto ustanovení (v tomto prípade asi analógia k pohonnej sile).

Kľúčovým okamihom sa popri vecnom vymedzení dôvodu prestoja stáva doba jeho uplatňovania, t.j. dočasný predvídaný charakter prestoja a jeho možné prekvalifikovanie na vážny prevádzkový dôvod. Na rozdiel od prekážok v práci v podobe vážnych prevádzkových dôvodov podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, ale zase rovnako ako v prípade prekážok v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov podľa ustanovenia § 142 ods. 2 ZP, budú mať prestoje prechodný charakter. (Toman, 2015, s. 272) ZP neupravuje ani dobu trvania prípadného časového dojednania zmeny obsahu pracovných podmienok medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Pokiaľ sa v dohode o zmene pracovných podmienok nedohodne obdobie, v ktorom sa majú tieto dohodnuté pracovné alebo mzdové podmienky uplatňovať, je otázne, či by mala platiť prezumpcia ich dohodnutia a trvania na neurčitý čas. (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 57)

Nepriaznivé poveternostné vplyvy

Nemožnosť výkonu práce z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, ktoré majú priamy súvis s potrebou okamžitého, resp. náhleho prerušenia výkonu práce zo strany zamestnancov, predstavuje ďalší druh prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Vo vzťahu k legálnemu vymedzeniu ostatných prekážok v práci (najmä na strane zamestnanca) je právna úprava ustanovenia § 142 ods. 2 ZP pomerne vážna, pretože nielenže bližšie nedefinuje charakter týchto nepriaznivých poveternostných vplyvov (napr. vo vzťahu k úvahám o neohraničenosti okruhu takýchto nepriaznivých poveternostných vplyvov), ale neurčuje ani mieru potreby prerušenia práce zo strany zamestnancov (či môže prísť k uplatneniu prekážky v práci len u jedného zamestnanca alebo sa vyžaduje určitá skupina zamestnancov), prípadne či sa vyžaduje dodržanie predpokladu náhlosti (alebo nepredvídateľnosti) vzniku tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa (a to aj vo vzťahu k úvahe o podradenie podobnému typu situácií pod okruh vážnych prevádzkových dôvodov podľa ustanovenia § 142 ods. 4 ZP, ktoré však nemajú priamy vplyv na potrebu prerušenia práce zo strany zamestnancov). Konkretizáciu jednotlivých druhov nepriaznivých poveternostných vplyvov § 142 ods. 2 ZP neupravuje. Preto možno konštatovať, že vymedzenie nepriaznivých poveternostných vplyvov je otvorené. V zásade pôjde o každú formu externého pôsobenia počasia, ako je slnečné žiarenie, teplota, vlhkosť, ďalšie atmosférické vplyvy (znečistenie ovzdušia, prach, oxid siričitý a pod.), ktoré sú spôsobilé prerušiť výkon práce určitej kategórie zamestnancov. Neuzatvorenie výpočtu jednotlivých nepriaznivých

poveternostných vplyvov súvisí aj s neohraňeným výpočtom rôznych druhov prác a zamestnaní, ktorých výkon podlieha vplyvom počasia. V aplikačnej praxi sa totiž často zamieňa posudzovanie priebehu jednotlivých skutkových okolností deja, ktoré vedú k celkovému rovnakému výsledku, že zamestnanci nemôžu pre zamestnávateľa vykonávať prácu, ale sekundárne spočívajú príčiny neskoršieho prerušenia práce zamestnancami v inej okolnosti. Ak napr. zamestnanci nemôžu vykonávať prácu z dôvodu chýbajúcich komponentov, strhnutého mostu, cesty a pod., nejde o uplatnenie prekážky v práci z dôvodu nepriaznivých poveternostných vplyvov, pretože samotné poveternostné vplyvy nemali priamu súvislosť s potrebou prerušenia práce zamestnancami, ale boli len príčinou vytvorenia nejakých následkov, ktoré sekundárne zamestnancom znemožnili vykonávať prácu.

Iná prekážka v práci na strane zamestnávateľa

V aplikačnej praxi často dochádza ku zámene iných prekážok na strane zamestnávateľa a prekážok z titulu existencie vážnych prevádzkových dôvodov. V zásade sa možno stretnúť s viacerými výkladmi, čo spadá pod obsah pojmu tzv. iných prekážok v práci na strane zamestnávateľa, ktoré by mali teoreticky spadať do právneho rámca ustanovenia § 142 ods. 3 ZP. Rôznorodosť výkladov je spôsobená tým, že predmetné ustanovenie nestanovuje žiadne kvalitatívne a ani kvantitatívne kritériá, ktoré by bolo možné použiť pri identifikácii tejto konkrétnej prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Vznik inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa pomerne často spája s uplatnením ustanovenia § 47 ods. 3 ZP, ktorý môže zahŕňať nejakú formu „problematického“ konania zamestnávateľa alebo vznik situácie, keď zamestnanec pociťuje ohrozenie svojho života a zdravia. V prvom prípade podľa ustanovenia § 47 ods. 3 písm. a) ZP môže zamestnanec odmietat realizovať pracovný výkon s poukazom na dohodnutý druh a miesto výkonu práce či obsah pracovnej zmluvy, keď uložené pracovné povinnosti nekorešpondujú s jej obsahom ani s dohodnutým druhom práce. Odmietnutie pracovného výkonu môže nastať aj vtedy, ak uložením konania určitého pracovného výkonu zamestnanca dochádza k porušovaniu právnych predpisov (napr. zamestnanci odmietajú vykonávať prácu podľa pokynu zamestnávateľa, ktorým rozvrhuje pracovný čas, avšak tento nie je v súlade so ZP a zamestnanci odmietajú nastúpiť na pracovnú zmenu), alebo pracovný úkon by bol v rozpore s dobrými mravmi. Ak odmietne zamestnanec pracovať, vykonať nariadený pokyn z uvedených dôvodov, zamestnávateľ následne nemôže hodnotiť nesplnenie povinnosti zamestnanca (uloženého pracovného úkonu) ako porušenie pracovnej disciplíny. Pod § 142 ods. 3 ZP v nadväznosti na § 47 ods. 3 ZP môžeme teda subsumovať zavinené aj nezavinené porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov zo strany zamestnávateľa, ako aj situácie, kedy by výkon práce (resp. pracovné podmienky, za ktorých má byť práca vykonávaná) alebo pokyn bol spôsobilý neumožniť zamestnancovi vykonávať závislú prácu bez ohrozenia jeho života a zdravia [§ 47 ods. 3 písm. b) ZP]. (Švec, M., 2013, s. 15-19)

Pod tzv. iné prekážky na strane zamestnávateľa podradit' aj plánované (predvídateľné) situácie, napr. zrealizovaná organizačná zmena, v rámci ktorej pracovné miesto zamestnanca bolo zrušené pred jeho preradením na inú pracovnú pozíciu alebo pred skončením pracovného pomeru (obvykle skôr než pred uplynutím výpovednej doby) a zamestnanec už ďalej prácu vykonávať nemôže, keďže pracovné miesto bolo zrušené. V súvislosti s predmetnou situáciou, ktorá je v aplikačnej praxi pomerne častá, vyvstávajú dve základné otázky, ktorých riešenie by mala pro futuro právna úprava obsiahnuť, a to je požiadavka zamestnávateľa, aby zamestnanec počas prekážky v práci zotrval na pracovisku a súčasne povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať zamestnancovi počas jej plynutia stravovanie podľa § 152 ZP (čoho sa

zamestnanci pravidelne domáhajú). V tomto prípade totiž zamestnanec už nemôže vykonávať na konkrétnom pracovnom mieste (pracovnej pozícii) svoju prácu podľa dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve, keďže pracovné miesto bolo zrušené a súčasne zamestnávateľa nevie zrealizovať ponuku inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 ZP alebo zamestnanec túto inú ponuku vhodnej práce odmietol. V takýchto prípadoch tak právna teória (i aplikačná prax) síce predpokladá uplatnenie tzv. inej prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP počas plynutia výpovednej doby zamestnanca, ďalej však už neupravuje charakter uplatnenia tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa, teda napr. kde má zamestnanec plynutie tejto prekážky v práci tráviť, ktoré aktivity a činnosti od neho môže zamestnávateľ ešte požadovať počas tohto obdobia, či aké pracovnoprávne nároky zamestnancovi počas plynutia tejto výpovednej doby s uplatnením prekážky v práci na strane zamestnávateľa patria, resp. ako vopred a akou formou je zamestnávateľ povinný zamestnancovi ukončenie alebo prerušenie prekážky v práci vopred komunikovať.

Ak by totiž zamestnávateľ umožnil zamestnancom túto prácu na zrušených pracovných miestach vykonávať, resp. by im pridelil obdobnú prácu na iných pracovných miestach, buď by preukázal fiktívnosť organizačnej zmeny (teda, že zamestnancov mohol naďalej zamestnávať a prideľovať im prácu) alebo by preukázal fiktívnosť realizovanej ponuky inej vhodnej práce podľa § 63 ods. 2 ZP, keď by predtým tvrdil, že im žiadnu inú prácu ani na kratší pracovných čas nevie ponúknuť. Súčasne by pridelenie inej práce zamestnancom mohlo byť v rozpore s dohodnutým druhom práce zamestnanca (napr. ak by sa snažil im prideliť nejakú formu náhradnej práce ako pri klasických prekážkach v práci), pretože najmä pri referentských pracovných pozíciách dohodnutý druh práce zamestnancov spravidla zodpovedá označeniu zrušeného pracovného miesta buď čo do názvu alebo do charakteru činností, ktoré boli na zrušenom pracovnom mieste vykonávané. Zamestnávateľ preto v zásade nemá inú možnosť ako u zamestnancov uplatniť prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, pretože žiadnu inú právom aprobovanú skutočnosť ZP nepozná.

Kruciálnou otázkou je však možnosť „prerazenia“ uplatnenia tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP inými druhmi právnej aprobovanej neprítomnosti zamestnancov. Do úvahy prichádza v zásade nariadenie čerpania dovolenky zamestnancom, na ktorú im vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku alebo inými druhmi prekážok v práci, s najväčšou pravdepodobnosťou prekážkami v práci na strane zamestnanca (dôležitými osobnými prekážkami podľa § 144 ZP). Z pohľadu právnej kvalifikácie je však situácia komplikovanejšia, pretože výkon závislej práce je vylúčený v dôsledku nadbytočnosti zamestnanca pri zrušení jeho pracovnej pozície (objektívne tak nemá kde a už ani nemôže vykonávať dohodnutý druh práce). Súčasne je však potrebné evidovať prítomnosť/neprítomnosť zamestnanca v práci (nejde o evidenciu podľa § 99 ZP, keďže predmetné ustanovenie predpokladá len evidenciu pracovného času zamestnanca práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť) nielen z pohľadu prípadného vzniku iných druhov neprítomnosti zamestnanca v práci (napr. spomínané iné prekážky v práci na strane zamestnanca), ale napr. aj pre iné právne skutočnosti, ktoré by mohli spôsobiť ďalšie neuplatňovanie prekážok v práci na strane zamestnávateľa (napr. zamestnanec počas plynutia výpovednej doby zomrie a príde k skončeniu pracovného pomeru podľa § 59 ZP a k skončeniu uplatňovania prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP) alebo napr. z dôvodu vylúčenia vzniku pracovnoprávnej

zodpovednosti zamestnávateľa za poškodenie života a zdravia zamestnanca, ak by prišlo v tomto období k vzniku nejakej škodovej udalosti, pričom zodpovednosť zamestnávateľa má objektívny charakter a liberačný dôvod bude spočívať pravdepodobne v preukázaní výkonu inej činnosti zamestnanca. Aj v prípade plynutia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP sa domnievame, že zamestnávateľ musí viesť evidenciu „prítomnosti“ alebo „ospravedlnenej neprítomnosti“ zamestnanca na pracovisku či na inom mieste, teda nielen z pohľadu rozsahu uplatnenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, ale aj z pohľadu vylúčenia uplatnenia prípadných iných pracovnoprávných inštitútov. Opakovane sa objavujúca premisa o práve zamestnanca na zotrvanie v iných priestoroch ako na pracovisku zamestnávateľa aj keď bez výkonu práce je podľa nás konzumovaná povinnosťou zamestnávateľa viesť evidenciu prítomnosti/neprítomnosti zamestnanca a vylúčenia prípadných iných negatívnych javov a situácií. Pokiaľ zamestnávateľ rozhodne, že počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa bude zamestnanec mimo pracoviska, je to rozhodnutie zamestnávateľa, ktoré podlieha možnému vzniku vyššie uvedených situácií, nejde však o obligatórne právo zamestnanca.

S ohľadom na uvedené sa však domnievame, že počas obdobia plynutia výpovednej doby zamestnanca má zamestnávateľ umožniť čerpať zamestnancovi aj iné druhy neprítomnosti zamestnanca na pracovisku, predovšetkým dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok a prekážky v práci na strane zamestnanca (predovšetkým tie dôležité osobné podľa § 144 ZP). Hoci možno namietat, že od účinnosti organizačnej zmeny a uplatnení prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP neexistuje potreba uplatnenia iných druhov neprítomnosti zamestnanca, keďže neprichádza k rozvrhovaniu pracovného času zamestnanca v pracovných zmenách, počas ktorých by bolo potrebné jeho neprítomnosť ospravedlniť, nie je možné paušálne konštatovať, že počas uplatnenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP môže prichádzať k akýkoľvek zmenám v subjektívnom či objektívnom stave zamestnanca. Musíme si totiž uvedomiť, že sa zamestnanec môže počas tohto dlhého obdobia (spravidla dvoch alebo troch kalendárnych mesiacov) ocitnúť v rôznych situáciách napr. sa stane dočasne pracovne neschopným s možným čerpaním ústavnej zdravotnej starostlivosti, mal by nastúpiť na materskú, otcovskú alebo rodičovskú dovolenku, ktoré sami o sebe predstavujú prekážku v práci a zamestnávateľ mu bude paušálne vykazovať prekážku v práci na jeho strane. Odhliadnuc od presahov do systému sociálneho zabezpečenia sa domnievame, že minimálne v týchto prípadoch (analogicky ako v prípade vzájomného konfliktu medzi čerpaním dovolenky a inými druhmi právne aprobovanej neprítomnosti zamestnanca na pracovisku podľa § 112 ods. 2 ZP), by malo prísť k jednoznačnému uprednostneniu prekážky v práci na strane zamestnanca vzhľadom na ich osobitný charakter, a to predovšetkým v prípade tých, v ktorých zamestnancovi prináleží náhrad mzdy v sume priemerného zárobku. Obdobným spôsobom by malo prísť aj k uprednostneniu čerpania dovolenky zamestnanca, na ktorú mu vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku. (Dušeková Schuszteková, S., 2022, s. 45)

Ak teda vnímame povinnosť zamestnávateľa do určitej miery regulovať prítomnosť zamestnanca na pracovisku aj počas uplatnenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, mali by sme vnímať aj právo zamestnancov na oslobodenie sa od tejto regulácie možnosťou čerpať dovolenku, na ktorú im vznikol nárok v súlade s právnou reguláciou jej nariadenia podľa § 111 ZP. Nemožno tak ani v tomto prípade konštatovať, že počas celého plynutia výpovednej doby

zamestnanca, počas ktorej sa bude uplatňovať prekážka v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, nemôže prísť k čerpaniu dovolenky.

Vzhľadom k zrušeniu pracovného miesta zamestnanca nemôže zamestnanec v zmysle vyššie uvedeného vykonávať prácu a plniť pracovné pokyny pre zamestnávateľa. To však nevyklučuje možnosť, aby v zmysle zaužívaného štandardu odovzdávania pracovnej agendy zamestnanca, od neho zamestnávateľ tento úkon počas uplatnenia prekážky v práci na strane zamestnávateľa vyžadoval. Určenie prítomnosti zamestnanca na pracovisku zo strany zamestnávateľa z dôvodu možnosti preberania pracovnoprávnej agendy sa tak javí ako súlade s pracovnoprávnou ochranou zamestnanca i potrebami zamestnávateľa realizovať kroky k ukončeniu obsahu pracovnoprávneho vzťahu. Požiadavka na akýkoľvek výkon práce zo strany zamestnanca však odporuje príslušným pracovnoprávnym predpisom. V súdnej praxi možno identifikovať len jeden významnejší rozsudok, ktorý by svojím charakterom zodpovedal popisovanej situácii, a to je rozhodnutie Najvyššieho súdu SR (1 M Cdo 13/2009), ktorý v inej situácii ale uvádza „V preskúmvanej veci je zo skutkového stavu zisteného z dokazovania preukázané, že žalobkyňa pracovala u žalovaného ako vedúca na základe vymenovania do funkcie. Dňom 30. júna 2004 bola z tejto funkcie odvolaná, pričom nedošlo medzi ňou a žalovaným k dohode o výkone inej práce, preto do práce nenastupovala a žalovanému oznámila, že jej bola vytvorená prekážka v práci na strane zamestnávateľa. Z dôvodu nenastupovania do práce potom žalovaný so žalobkyňou okamžite skončil pracovný pomer dňom doručenia oznámenia. Za uvedeného skutkového stavu bolo potom pre posúdenie (ne)platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru rozhodujúce len vyriešenie právnej otázky, či stav po odvolaní žalobkyne z funkcie a nedohodnutí inej vhodnej práce so žalobkyňou, je prekážkou v práci na strane zamestnávateľa, za ktorej situácie nenastupovanie žalobkyne do práce (ne)bolo porušením jej povinnosti zamestnankyne podľa § 47 ods. 1 písm. b) a § 81 písm. b) ZP, zakladajúcim závažné porušenie pracovnej disciplíny ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru. Podľa názoru dovolacieho súdu, takýto stav treba považovať za prekážku v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 ZP, pretože inak ochrana poskytovaná zamestnancovi tým, že po odvolaní z funkcie jeho pracovný pomer nekončí, by bola len formálna. Za existencie tejto prekážky v práci na strane zamestnávateľa potom nemá zamestnanec povinnosť sa dostavovať na pracovisko a zotrvať na ňom po celý pracovný čas. Je na zamestnávateľovi, aby túto situáciu riešil, či už dosiahnutím dohody o zmene pracovnej zmluvy, alebo skončením pracovného pomeru so zamestnancom zákonným spôsobom, a to buď dohodou alebo výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) ZP. Pokiaľ tak neurobí, musí znášať dôsledky vyplývajúce z pretrvávania stavu považovaného za prekážku v práci na jeho strane. Týmito dôsledkami sú trvanie pracovného pomeru zamestnanca a povinnosť zamestnávateľa poskytovať mu náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku.“

Vážne prevádzkové dôvody

Podľa § 142 ods. 4 ZP, ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ poskytuje plnú náhradu mzdy a postupuje podľa § 142 ods. 3 ZP. Absentujúca právna úprava vytvára priestor pre dohodnutie si rôznorodých situácií u zamestnávateľa. Dohoda medzi

sociálnymi partnermi má taký význam, že úplne vylučuje použitie generálnej klauzuly v ustanovení § 12 ZP, keďže sa v § 142 ods. 4 ZP uvádza, že túto (písomnú) dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V zásade pre nastavenie režimu prekážok podľa § 142 ods. 4 ZP sú podstatné dve hmotnoprávne podmienky, a to uzatvorenie dohody o vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov s povinnosťou dodržania písomnej formy takejto dohody a dohodnutie vážnych prevádzkových dôvodov, ktoré spôsobujú v konkrétnom prípade nemožnosť zamestnávateľa pridelovať zamestnancom prácu.

Z vecného hľadiska § 142 ods. 4 ZP žiadnym spôsobom nevymedzuje kritériá, podľa ktorých by teda bolo možné vymedziť vážne prevádzkové dôvody, a neobsahuje ani návod, ako túto prekážku odlíšiť od ďalších prekážok v práci na strane zamestnávateľa. Kľúčovým okamihom uplatnenia prekážky v práci podľa § 142 ods. 4 ZP, ktorá by mala byť premietnutá do právnej úpravy, je predpokladaný opakovaný charakter vzniku týchto prevádzkových dôvodov ako subsumpcia pod výraz „vážnosť“. V aplikačnej praxi je zložité odlíšiť napr. vznik a trvanie prestoja od vzniku a trvania vážnych prevádzkových dôvodov, keď ani v jednom prípade neexistuje kvantitatívne kritérium ich trvania (teda časové vymedzenie predpokladanej dĺžky trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa). Z tohto pohľadu je preto priestor na odlišovanie prestojov a vážnych prevádzkových dôvodov s ohľadom na dobu ich trvania či subjektívny postoj zamestnávateľa o ich predpokladanom zániku problematický. Kľúčovým prvkom rozlíšenia medzi prestojom a vážnym prevádzkovým dôvodom by z nášho pohľadu mohol byť najmä predpoklad ich opakovaného výskytu s cieľom možnej predikcie budúcich nákladov zamestnávateľa a snahy o ich optimalizáciu, resp. ich časové trvanie. Prestoj a vážny prevádzkový dôvod preto môžu mať a v niektorých prípadoch aj majú rovnaký charakter, t. j. nedodanie komponentov či polotovarov na ich ďalšie spracovanie predstavuje rovnako vážny dopad na realizáciu výrobného a pracovného procesu zamestnancov bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnávateľ takýto nedostatok mohol alebo nemohol predvídať, resp. v akom časovom horizonte ho mohol predvídať. (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 56 a nasl.)

1.7.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce v zmysle doplnenia rozlíšenia predvídateľnosti vzniku prekážok v práci ako hraničného kritériá ich rozlíšenia, demonštratívne doplnenie príkladov prekážok v práci v zmysle súdnych rozhodnutí a aplikačnej praxe ako určité východisko pri posudzovaní druhovo rovnakých alebo podobných situácií.

„§ 142 Prekážky na strane zamestnávateľa

(1) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre nepredvídateľný prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom alebo prístrojovom zariadení, v dodávke surovín, pohonnej sily alebo inými vstupnými produktami alebo službami zabezpečujúcimi výrobný alebo pracovný proces u zamestnávateľa, chybnými pracovnými podkladmi alebo inými podobnými príčinami (prestoje), patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(2) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepredvídateľné nepriaznivé poveternostné vplyvy a tieto súčasne tvorili bezprostrednú príčinu prerušenia výkonu práce poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

(3) Ak nemohol zamestnanec vykonávať prácu pre iné prekážky na strane zamestnávateľa, ako sú uvedené v odsekoch 1 a 2 (napr. dôsledok porušenia povinnosti vyplývajúcej z právnych predpisov, faktická nemožnosť výkonu práce zamestnancom z dôvodov na strane zamestnávateľa), zamestnávateľ mu poskytne náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Pod vážne prevádzkové dôvody možno subsumovať také, ktorých vznik mohol zamestnávateľ očakávať, ovplyvniť ich alebo im predísť, prípadne opakovaný výskyt krátkodobých prerušení práce v určitom období, ktorých existenciu zamestnávateľ nemohol predvídať.

(5) Ak zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa požiada o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce podľa osobitného predpisu (ďalej len „podpora v čase skrátenej práce“), zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za čas trvania tejto prekážky v práci náhradu mzdy v sume najmenej 80 % jeho priemerného zárobku; ustanovenia odsekov 1 až 4 a § 250b ods. 6 o sume náhrady mzdy sa neuplatnia. Ak sa zamestnávateľovi neposkytne podpora v čase skrátenej práce na pracovné miesto zamestnanca, patrí zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa prvej vety náhrada mzdy v sume podľa odsekov 1 až 4 alebo § 250b ods. 6.

(6) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z vážnych prevádzkových dôvodov, môže zamestnávateľ postupovať podľa § 87a; ustanovenie § 90 ods. 9 sa v tomto prípade nemusí uplatniť.“

1.8 MIESTO VÝKONU PRÁCE A FLEXIBILNÉ FORMY ZAMESTNÁVANIA

1.8.1 Popis problematiky a analýza

V súvislosti so zavádzaním moderných technológií do výrobného a pracovného procesu a nástupu štvrtej priemyselnej revolúcie charakterizovanej Prácou 4.0 a 5.0 sa diskutuje o ich dopadoch na jednotlivé pracovnoprávne inštitúty, udržateľnosť a charakter súčasných pracovných miest, či možnostiach zamestnancov rekvalifikovať sa na iné pracovné pozície do budúcnosti. Nemenej dôležité sú diskusie aj o postavení pracovného práva a jeho vývoji a vzťahu k iným odvetviám práva v súvislosti s nástupom novej priemyselnej revolúcie. Jednotlivé polemiky či odborné názory sa skôr sústreďujú na skutočnosť, že nástupom vyššej úrovne automatizácie, predovšetkým do oblasti automobilového a elektrotechnického priemyslu, či samotnej logistiky, príde k strate určitého počtu pracovných miest zamestnancov. (Barancová, 2017, s. 1138-1154) Menej sa však zaoberajú situáciou, kedy síce zostanú zachované samotné pracovné pozície zamestnancov, ich obsahový a formálny charakter sa však zmení takým spôsobom, že nebude možné, resp. bude možné len v obmedzenej miere určiť (rozvrhnúť) potrebu práce zamestnanca tak, aby predstavovala nejakú ucelenú súčasť, ktorá by i naďalej predstavovala základ rozvrhovania pracovného času zamestnanca tak, ako ho poznáme v súčasnej podobe, a na ktorý je ako na určitú časovú jednotku viazané i poskytovanie mzdy za odpracovaný čas. Základným predpokladom, ktorý sa spomína v rámci tejto diskusie, je skutočnosť, že nárast produktivity samotnej práce realizovanej prostredníctvom nových technológií musí mať priamoúmerný dopad aj na znižovanie pracovného času samotných zamestnancov (resp. časovej jednotky, za ktorú je daný výrobok alebo služba zrealizovaná). To síce môže vytvárať predpoklad vyššieho nárastu voľného času pre zamestnancov, ktorí môžu tráviť so svojimi rodinami, avšak zvyšuje potrebu väčšej časovej autonómie zamestnanca spočívajúcej v tom, že pri niektorých druhoch pracovných pozícií bude (je) potrebné zabezpečovať a plniť pracovné úlohy bez ohľadu na miesto výkonu práce alebo okamih kalendárneho dňa. Zamestnanci na mnohých pozíciách budú konfrontovaní s potrebou byť k dispozícii zamestnávateľovi „non stop“. (Švec, M. – Olšovská, A., 2018, s. 75) Uvedené možnosti vyvolávajú aj otázky súvisiace so zachovaním výšky miezd zamestnancov doteraz bezprostredne súvisiacich s evidovaným výkonom práce pre zamestnávateľa vymedzeným ako pracovný čas v zmysle § 85 ods. 1 ZP s odkazom na § 99 ZP a jeho celkovým rozsahom v rámci kalendárneho dňa alebo týždňa, či mesiaca.

Z dôvodu zachovania sociálnej funkcie pracovného práva, garantovania primeranej a dôstojnej pracovnoprávnej ochrany slabšej strany – zamestnanca, a súčasne zohľadnenia princípu právnej istoty, stoja pred zákonodarcom otázky, ako nastaviť optimálnu pracovnoprávnu úpravu reagujúcu na nové podmienky. Ak zamestnanec bude non stop k dispozícii zamestnávateľovi, je potrebné zaoberať sa otázkou, ako bude zamestnancovi garantovaný odpočinok a nebudú sa prekračovať maximálna pracovného času. Nové podmienky trhu práce ovplyvnia dĺžku pracovného času aj v tom, že zamestnanci na mnohých pozíciách nebudú musieť pracovať v takom rozsahu ako doteraz, pretože výkon ich práce posilnia rôzne technológie. A tak vyvstáva pre mnohých zamestnancov aj existenčný problém, pretože u väčšiny zamestnávateľov dôjde skrátením pracovného času aj ku kráteniu mzdového ohodnotenia. (Švec, M. – Olšovská, A., 2018, s. 75)

Potreba opustenia rozvrhovania pracovného času

V rámci výrazného a progresívneho rozvoja technológií a zmeny paradigmy pracovného času sa do popredia dostáva predovšetkým potreba flexibilnejšej možnosti rozvrhovania pracovného času, resp. samotnej identifikácie, čo možno za pracovný čas považovať. Dominantným problémom sa stáva samotná otázka, aké konkrétne obdobie možno považovať za pracovný čas, za ktorý by mala zamestnancovi prináležať mzda a v ktorom okamihu ide, a či vôbec, o iné pracovnoprávne inštitúty. Pravidelne sa objavujúcim je klasický prípad zamestnanca, ktorý „je v práci“ a súčasne „aj nie je v práci“ 24 hodín za sebou, sedem dní v týždni počas celého kalendárneho roka, kedy charakter jeho práce si vyžaduje, aby bol schopný splniť alebo vyriešiť pracovnú úlohu, kedykoľvek vznikne táto potreba, pričom v ostatnom čase jednoducho nepracuje a trávi čas podľa svojho uváženia, pričom vôbec nevstúpi na vymedzené miesto svojho pracoviska. Zamestnanec splní svoju pracovnú úlohu prostredníctvom mobilného zariadenia s prístupom na internet bez ohľadu na skutočnosť, že sa nenachádza na svojom pracovisku, pričom jeho pravidelné pracovisko ani nemusí byť vymedzené, lebo ho jednoducho nemá a ani nemá geograficky alebo inak vymedzený priestor a čas, v ktorom má byť k dispozícii pre zamestnávateľa k možnosti výkonu práce. (Švec, M. – Olšovská, A., 2022, s. 172) Takýto charakter práce je potom v priamom rozpore s právnymi predpokladmi, na ktorých je založený inštitút (vymedzenie) pracovného času podľa § 85 ods. 1 ZP, vrátane pružného pracovného času zavedeného podľa § 88 ZP, keďže ani ten najpružnejší model výstavby pracovného času nezodpovedá potrebe zamestnávateľa a charakteru výkonu práce zamestnanca.

Vo všeobecnom zmysle môžeme dospieť k záveru, že pro futuro stráca význam doterajšie rozvrhovanie pracovného času. Súčasné posudzovanie časového úseku, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, ktoré dnes považujeme za principiálne aj z pohľadu dodržiavania jeho maximálne prípustných limitov, ale aj nepretržitého odpočinku v týždni a medzi pracovnými zmenami podľa § 92 a § 93 ZP, sa čoraz častejšie bude stávať obsolentným. Vychádza totiž z myšlienky, že takýto časový úsek v rámci kalendárneho dňa alebo týždňa je možné jednoducho za použitia akýchkoľvek ukazovateľov identifikovať a zodpovedá prístupu, ktorý bol vlastný všetkým trom predchádzajúcim priemyselným revolúciám. Tieto od použitia pary na mechanizáciu výroby, po použitie elektrickej energie a pásovej výroby k vytvoreniu sériovej výroby až po zavádzanie elektroniky a informačných technológií k vyššej automatizácii výroby uplatňovali fyzický prístup k práci založený na sústredení pracovnej kapacity na jedno miesto, v rámci ktorého sa buď zabezpečovala výroba alebo poskytovala služba. Stiera sa rozdiel medzi hranicami fyzického, digitálneho a biologického a výkon práce sa neviaže na priestorové alebo časové vymedzenie, ale na konečný výsledok práce zamestnancom. (Švec, M. – Žuľová, J., 2021, s. 23).

Jedným z kľúčových pracovnoprávných inštitútov je samotná dostupnosť/dosiahnuteľnosť zamestnanca. Samotný problém s výkonom práce zamestnancov aj po skončení pracovného času, napríklad formou odpovedania na e-mailovú komunikáciu zamestnávateľa, nie je nový a stal sa základom fenoménu, ktorý bol vo výsledku zohľadnený pri konštituovaní nového práva zamestnancov „na odpojenie sa“. Do určitej miery priekopníckym je v tomto ohľade francúzsky Zákonník práce, ktorý v novom článku L2242-8 s účinnosťou od 1. 1. 2017 zavádza pre zamestnávateľov s viac ako 50 zamestnancami právo zamestnancov neodpovedať na pracovnú e-mailovú komunikáciu po skončení pracovného času, pričom toto právo je konštituované ako právo zamestnanca, nie povinnosť zamestnávateľa. Zamestnávateľ teda od zamestnancov nemôže požadovať takúto povinnosť po skončení pracovného času, zamestnanci však na princípe dobrovoľnosti môžu i naďalej svoje právo na

odpojenie sa nevyužiť a pracovnú komunikáciu aj po skončení pracovného času vybavovať. (Švec, M. – Rak, P.- Horecký, J., 2021, s. 67)

Ak prijmeme premisu vychádzajúcu z potreby existencie pracovného času a jeho akéhokoľvek rozvrhovania aj pre zamestnancov v zmenených technologických podmienkach, musíme sa následne zaoberať spomínanou rastúcou požiadavkou na jeho flexibilitu a možnosti prispôsobenia sa jednotlivým pracovným pozíciám zamestnancov bez ohľadu na miesto výkonu práce. Kľúčovým determinantom preto bude stanovenie akceptovateľnej flexibility rozvrhovania pracovného času bez zásahu do pracovnoprávnej ochrany zamestnanca, ak dôvodíme nemožnosťou rozvrhovania pracovného času pri dodržiavaní obmedzení, ktoré určuje napr. súčasný § 92 a § 93 alebo § 94 ZP.

Vychádzajúc zo súčasného poznania existujúcich modelov rozvrhovania pracovného času a opustenia myšlienky konštruovania úplne nových pracovnoprávnych inštitútov, ktoré nemajú svoju tradíciu v podnikovej praxi a ani v samotnej legislatíve, vychádza z nášho pohľadu ako jedna z možností vytvorenie modelu akéhosi individualizovaného konta pracovného času (alebo banky času, ako sa nazýva v praxi), ktorá by dokázala zamestnancovi akumulovať pozitívne saldo odpracovaných hodín, na podklade ktorých by následne aj dostával vyplatenú mzdu. Z dôvodu zachovania primeranosti a ochrany slabšej strany zamestnanca je potrebné zaoberať sa aj tým, pre ktoré pracovné pozície, výrobné oblasti či služby bude tento model vhodný a uplatniteľný. Zavedenie tohto inštitútu bez podmienok môže totiž výrazne zhoršiť postavenie zamestnancov. Samotné diskusie smerujú najčastejšie k potrebe zabezpečenia časovej flexibility zamestnanca na podklade samostatného rozvrhovania pracovného času v právnom rámci individuálneho konta pracovného času ako zberného koša pre odpracované hodiny. Takýto rámec možno v súčasnom právnom stave porovnať s napĺňaním fondu pracovného času, ktorý nie je inštitútom právnym, ale skôr ekonomickým, najmä pre potreby odmeňovania a rozvrhovania pracovného času a ustanoveného týždenného pracovného času, poskytnutého pracovného voľna za výkon práce nadčas bez toho, aby boli tieto inštitúty diferencované na jednotlivé kalendárne dni v rámci používaných zmenových modelov zamestnávateľa v rámci kalendárnych týždňov alebo rokov. V tomto ohľade by tak už neprichádzalo k rozlíšeniu ani na rovnomerné alebo nerovnomerné rozvrhovanie pracovného času, keďže konkrétnu formu rozvrhovania by určoval sám zamestnanec s ohľadom na objem práce a jej výskyt v rámci kalendárneho dňa, týždňa alebo iného časového úseku, na ktorom by následne bol založený výpočet jeho vlastnej mzdy za vykonanú prácu. (Švec, M. – Olšovská, A., 2018, s. 78)

Podobné „kvázi individualizované“ kontá pracovného času sa v aplikačnej praxi vytvorili z kladného účtu konta pracovného času, ktoré sa dnes využíva v rámci uplatňovania konta pracovného času v zmysle § 87a ZP a čiastočne ideologicky len nadväzuje na pôvodné flexikonto prijaté v podobe prechodného ustanovenia § 252c ZP s účinnosťou od 1. septembra 2009. Keďže však inštitút predchodcu konta pracovného času ustanovený v § 252c Zákonníka práce mal len prechodný charakter, vrátane značného množstva problematických okruhov, zákonom č. 257/2011 Z. z. došlo k vytvoreniu dvoch samostatných právnych inštitútov: konta pracovného času v zmysle § 87a ZP a tzv. flexikonta v zmysle § 142a ZP. Následne prijatím zákona č. 361/2012 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2013 prichádza k zjednoteniu oboch právnych inštitútov do jedného konta pracovného času s právnou úpravou obsiahnutou v § 87a Zákonníka práce. (Toman, J. – Švec, M. – Schuszteková, S., 2017, s. 5) Významovo však zamýšľané vytvorenie individualizovaných kont pracovného času vychádza aj zo súčasnej tzv. banky nadčasov (pracovné voľno poskytnuté zamestnancovi za výkon práce nadčas v

zmysle § 122 ods. 2 ZP), ktorá je v aplikačnej praxi využívaná relatívne často. Počas obdobia uplatňovania konta pracovného času a s odkazom na § 87 ods. 3 ZP sa vedú dva účty, a to kladný účet konta pracovného času, na ktorom sa eviduje pracovný čas, ktorý zamestnanec odpracuje v prípade väčšej potreby práce a záporný účet konta pracovného času, na ktorom sa eviduje pracovný čas, ktorý zamestnanec neodpracoval v dôsledku menšej potreby práce. Ak teda predpokladáme, že v rámci uplatňovania konta pracovného času koexistujú dva samostatné účty, tak by sa malo logicky predpokladať aj ich autonómne fungovanie. (Švec, M. – Olšovská, A., 2018, s. 75) V aplikačnej praxi sa tak počas plynutia vyrovnávacieho obdobia na jednotlivých samostatných účtoch evidujú kladné a záporné hodiny zamestnanca a v posledný deň vyrovnávacieho obdobia sa vykoná ich započítanie, t. j. plusový zostatok sa zúčtuje (vyrovná) s mínusovým zostatkom.

Posudzovanie vnútornej štruktúry konta pracovného času v podobe kladného i záporného účtu konta pracovného si vyžaduje dohodu zamestnávateľa a zástupcov zamestnancov o najvyššom prípustnom počte kumulácie hodín kladného a záporného účtu konta pracovného času. Práve dohodnutie týchto limitov na kladnom účte konta pracovného času následne vytvára možnosť zamestnávateľa popri klasickom konte pracovného času v zmysle § 87a ZP vytvárať aj individuálne konto pracovného času, ktoré prináleží konkrétnemu zamestnancovi, ktoré je už dnes upravené v kolektívnych zmluvách mnohých priemyselných spoločnosti ako obdoba konta pracovného času podľa § 87a ZP.

Navrhované individuálne časové konto by sa uzatváralo výlučne na základe dohody so zamestnancom a zamestnávateľom a v závislosti od charakteru dohodnutého druhu práce zamestnanca by sa mohli odvíjať aj konkrétne parametre pre „akumuláciu“ tzv. plusových hodín zamestnanca. Individuálne konto pracovného času by sa uzatváralo na dohodnutú dobu alebo na neurčitý čas, pričom by automaticky zanikalo skončením pracovnoprávneho vzťahu u zamestnávateľa. Podstatou individuálneho časového konta by tak bola možnosť zamestnanca dohodnúť sa so zamestnávateľom na tom, že za časť kumulovaných hodín, ktoré si bude sám účtovať na základe rozsahu vykonanej práce (spravidla danej výsledkom), dostane dohodnutú mzdu a časť z týchto hodín si bude môcť kumulovať, a to až do okamihu zániku individuálneho konta pracovného času skončením pracovného pomeru alebo vystúpením z neho v prípade vzniku objektívnej situácie zamestnanca, prečo už nebude možná kumulácia hodín na jeho účte. Nevyhnutnou súčasťou tohto modelu by malo byť stanovenie minimálneho počtu hodín, ktoré má zamestnanec odpracovať a dohodnutá mzda za mesačné obdobie. Kumulované hodiny by si mohol zamestnanec čerpať v ľubovoľnom stanovenom rozsahu, pričom jeho čerpanie by sa mohlo spravovať obdobou uplatňovania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP.

Základnou podmienkou takejto časovej flexibility je však odpovedajúce ocenenie jednotlivých pracovných úloh a úkonov, ktoré bude zamestnanec pre zamestnávateľa vykonávať s cieľom odstránenia spomínaného negatívneho javu v podobe neurčitosti/nemožnosti identifikácie pracovného času zamestnanca s ohľadom na vykonávané úkony zamestnanca (napr. spomínané čítanie emailových správ). Takéto „ocenenie“ pracovných úloh z pohľadu ich časovej náročnosti evidovaných v online systéme (e-mailová komunikácia zamestnanca, výkon práce v softvérových riešeniach) pritom umožní spätnú kontrolu činnosti zamestnanca zo strany zamestnávateľa v podobe automatického skríningu jeho činnosti (obdobne takto už dnes kontrolujú zamestnávatelia zamestnancov v oblasti IT, kde je automaticky zaznamenaný každý úkon zamestnanca nielen z pohľadu jeho vecného obsahu, ale i časovej náročnosti trvania). Extrémnym modelom uplatňovania tohto systému je následne možnosť

zamestnanca nadobudnúť skôr dôchodkový vek prostredníctvom dopočítania takto kumulovaných hodín. Táto diskusia je rozvinutá v Spolkovej republike Nemecko³. (Švec, M. – Olšovská, A., 2018, s. 80)

Flexibilné miesto výkonu práce

Popri vylúčení definičného znaku potreby rozvrhovania pracovného času z §1 ods. 2 ZP z legálneho vymedzenia závislej práce, by stálo za úvahu, použitie rovnakého princípu v prípade podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy podľa § 43 ods. 1 ZP v podobe dohodnutia pracovného času. Hoci by sme mohli konštatovať, že novela ZP s účinnosťou od 1.11.2022 čiastočne upustila o rigidnosti jeho dohadovania, keď zaviedla možnosť jeho dojednávania vo forma pravidla a nie explicitne geograficky označeného miesta výkonu práce, takáto flexibilita však vždy smeruje k potrebe označenia miesta, na ktorom bude zamestnanec vykonávať závislú prácu bez ohľadu na skutočnosť, či toto rozhodnutie uskutoční zamestnanec alebo sa miesto výkonu práce dohodne v pracovnej zmluve. Novela ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 upravila formuláciu § 43 ods. 1 písm. c) ZP spôsobom, keď miesto výkonu práce v pracovnej zmluve možno dohodnúť ako „c) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec.“ Zamestnanec môže mať v pracovnej zmluve dohodnuté jedno pracovné miesto, čo je obvyklé a štandardné riešenie. Miesto výkonu práce musí byť identifikované ako obec, časť obce alebo inak určené miesto. Niektoré druhy práce, najmä u mobilných zamestnancov (napr. obchodní zástupcovia, medicínski reprezentanti a pod.) môžu mať miesto výkonu práce dohodnuté i v podobe celého okresu resp. kraja vzhľadom na povahu ich práce. U týchto zamestnancov prichádza do úvahy aj určenie miesta výkonu práce v podobe obce alebo časti obce a mobilný výkon práce bude považovaný za pracovnú cestu (s príslušnými cestovnými náhradami).

ZP po novele už výslovne upravuje, že zamestnanec môže mať v pracovnej zmluve dohodnuté nielen jedno miesto výkonu práce, ale so zamestnávateľom si môžu dohodnúť aj niekoľko miest výkonu práce alebo dohodou preniesť kompetenciu určovania miesta výkonu práce úplne na zamestnanca. Miesto výkonu práce určuje priestorové vymedzenie, kde má zamestnanec vykonávať závislú prácu pre zamestnávateľa. Pri viacerých miestach výkonu práce je v zmysle zákona o cestovných náhradách potrebné v pracovnej zmluve alebo v inej dohode určiť pravidelné pracovisko. Zákonodarca však nezaradil túto dohodu medzi podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy. Pokiaľ takáto dohoda chýba, bude ťažké určiť, ktoré miesto je relevantné pre posudzovanie pracovných ciest zamestnanca. Novelou sa v § 47a ZP síce zavádza nový pojem „hlavné miesto výkonu práce“, ale bez ďalšej väzby na iné ustanovenia ZP. Takisto nie je v žiadnom zákonnom ustanovení vyriešený vzťah medzi hlavným miestom výkonu práce a pravidelným pracoviskom. Ponechanie voľby miesta výkonu práce na zamestnanca je odzrkadlením skutočnosti, že pravidelný výkon domácej práce alebo telepráce je možný i bez dohodnutia konkrétneho miesta výkonu práce. V zmysle § 52 ods. 5 ZP je totiž prípustná dohoda v pracovnej zmluve, že domácka práca alebo telepráca sa v celom rozsahu alebo sčasti bude vykonávať na mieste, ktoré si zamestnanec určí, ak to povaha práce umožňuje. (porovnaj ŠVEC, M. – RAK, P. – MÉSZÁROS, P. , 2022, s. 60)

³ Weissbuch. *Arbeiten 4.0*. Potsdam: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, s. 115 a nasl.

Formulácia požiadavky na dohodnutie miesta výkonu práce, resp. formy jeho dohodnutia tak, ako ho dnes upravuje spomínané ustanovenie § 43 ods. 1 písm. c) ZP zodpovedá rovnako ako v prípade prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 ZP fyzickému poňatiu práce v 3. priemyselnej revolúcie a žiadnym spôsobom neodzrkadľuje transformácie práce do virtuálneho priestoru a vznik tzv. virtuálnych, resp. hybridných pracovných miest zamestnancov. Takéto pracovné miesta totižto nie sú žiadnym spôsobom viazané na fyzický výkon práce pre zamestnávateľa na konkrétnom pracovnom mieste, pričom zamestnávateľ pre týchto zamestnancov ani nevytvára stále miesto výkonu práce, ale prípadnú potrebu ich výkonu práce napr. v sídle zamestnávateľa rieši tzv. zdieľaným miestom/pracoviskom, v rámci ktorého sa rôzni zamestnanci striedajú pri jednom pracovnom stole, či pracovnom kútiku zamestnávateľa v určenej či vybranej alebo dohodnutej čase. Existencia tzv. virtuálnych pracovných miest tak jednoznačne spôsobuje dve základné línie problémov, ktoré zamestnávateľia nevedia vyriešiť vzhľadom na absentujúcu právnu úpravu, a to je nevyhnutnosť dohodnutia akéhokoľvek (aj keď formálneho) miesta výkonu práce a súčasne prípadné riešenie nadbytočnosti zamestnanca v okamihu, ak by jeho doterajšie „fyzicky“ orientované pracovné miesto chceli transformovať na virtuálne alebo hybridné pracovné miesto, pričom nadbytočným by nebol samotný výkon práce, ale fyzický výkon práce na doterajšom mieste výkonu práce zamestnanca.

Prvý problém spôsobuje najmä potreba duálneho dohadovania ustanovení dotýkajúcich sa absencie miesta výkonu práce, kde na jednej strane buď zamestnávateľ dohaduje so zamestnancom miesto výkonu práce alebo pravidlo, že si bude zamestnanec takéto miesto výkonu práce určovať sám a súčasne dohaduje uplatnenie tzv. domácej práce alebo telepráce podľa § 52 ZP ako výnimky z pravidla uplatňovania štandardného obsahu pracovnoprávneho vzťahu. Takáto forma sa však javí ako zásadne nevhodná práve pri spomínaných virtuálnych pracovných miestach, kde od počiatku má dané miesto charakter „virtuálneho“ pracovného miesta, kde za dohodnutých mzdových podmienok zamestnanec vykonáva prácu, ktorej výkon sa ani nepredpokladá, že by bol realizovaný na pracovisku zamestnávateľa, resp. pri ktorom neexistuje ani počiatková potreba určovania miesta výkonu práce ani zo strany zamestnanca, pretože takéto pracovná podmienka je pre zamestnanca i pre zamestnávateľa nerelevantná. Vlastný charakter práce totiž predpokladá (napr. rôzne IT firmy, rôzne ekonomické či právne poradenské činnosti), že zamestnanec dokáže prácu vykonávať z akéhokoľvek miesta, ktoré si určí a v dohodnutom rozsahu odovzdávať zamestnávateľovi svoje výsledky práce. Neexistuje preto žiaden oprávnený záujem zamestnanca a ani zamestnávateľa, aby si zamestnanec alebo zamestnávateľ určoval miesto výkonu práce alebo potreba viazať zamestnanca na určité miesto výkonu práce pre prípadné uplatnenie § 57 ZP alebo zákona o cestovných náhradách pri potenciálne realizovaných pracovných cestách, pretože tieto nenastanú. Napriek zmluvnej voľnosti zamestnávateľa a zamestnanca však právna úprava núti oboch, aby si pre hypotetickú situáciu, ktorá nikdy nemusí nastať, dohodli určovanie zmluvnej podmienky v podobe miesta výkonu práce, hoci ani jedna zo zmluvných strán o to nemá záujem a vysporiadali si svoje vzájomné požiadavky v iných druhoch zmluvných podmienok.

Druhý, omnoho vážnejší problém, s ktorým sa stretávajú zamestnávateľia, však spočíva v prípadnej potrebe transformácie pracovných miest zamestnancov alebo práce ako takej z fyzickej na virtuálnu. Zamestnávateľ sa rozhodne na základe svojho manažérskeho rozhodnutia, že v záujme úspory nákladov alebo iných objektívnych skutočností, k zrušeniu „fyzického“ výkonu práce zamestnancov v doteraz dohodnutom mieste výkonu práce a k ich transformácii na virtuálne pracovné miesta

neviazané na konkrétne miesto výkonu práce. Potreba práce zo strany zamestnancov tak pretrváva, t.j. zamestnávateľ rozhodnutím o organizačnej zmene neruší miesto výkonu práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku odpadnutia práce zamestnancov alebo jej časti. Takáto nadbytočnosť zamestnanca však vzniká v súvislosti s miestom jej fyzického výkonu a presunu do virtuálneho prostredia. V rámci ustálenej judikatúry i zohľadnenia formulácie ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) ZP však „nadbytočnosť“ zamestnanca predpokladá odpadnutie práce ako takej, aby sa zamestnanec stal pre zamestnávateľa nadbytočným. Riešenie situácie je pomerne kostrbaté, keď zamestnávateľa uplatňujú pomerne extenzívny výklad „nadbytočnosti“ a konštatujú, že zamestnávateľa má právo uskutočniť v zmysle čl. 2 Základných zásad ZP „na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak tento zákon, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak.“, ale že súčasťou tohto základného práva vzhľadom na ekonomicko-výrobný charakter pracovnoprávneho vzťahu je aj právo rozhodnúť o charaktere takýchto pracovných miest. Následne preto zamestnávateľa prostredníctvom § 63 ods. 1 písm. b) ZP a prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene rozhodujú o zmene charakteru vykonávanej práce a konštatujú nadbytočnosť zamestnanca v uvedenom kontexte s následným vznikom výpovedného dôvodu podľa citovaného ustanovenia. Takýto prístup je samozrejme pomerne novátorský a nezodpovedá ani právnej úprave a ani existujúcim súdnym rozhodnutiam. Preto ani nie je zrejmé, či by potenciálne súdy v jeho používaní videli právny problém. De lege ferenda by sa preto očakávala úprava predmetnej časti ustanovenia ZP, napr. v kontexte doplnenia § 40 ZP o nový inštitút rozhodnutia o organizačnej zmene, ktoré by zahŕňalo nielen existenciu odpadnutia práce zamestnanca, ale aj transformáciu pracovných miest zamestnancov s odkazom na § 237 ZP, ktoré už dnes predpokladá, zatiaľ len pre účel prerokovania „rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach“, medzi ktoré by mohlo patriť práve zavádzanie virtuálnych alebo hybridných pracovných miest.

1.8.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom § 87a ods. 1 by znel:

„Konto pracovného času je spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť len kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. V prípade, že u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, možno konto pracovného času zaviesť dohodou so zamestnancom v pracovnej zmluve, pričom návrh dohody na zavedenie konta pracovného času musí odsúhlasiť v uskutočnenom hlasovaní najmenej 30% všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Dohoda o zavedení konta pracovného času musí byť písomná. Dohodu nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. Na zavedenie konta pracovného času u zamestnanca uvedeného v § 87 ods. 3 sa vyžaduje aj dohoda s týmto zamestnancom.“

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, a to zavedením nového ustanovenia v ZP

„§ 87b Individuálne konto pracovného času

- (1) Individuálne konto pracovného času možno zaviesť po dohode zamestnanca a zamestnávateľa v pracovnej zmluve.
- (2) Pri uplatňovaní individuálneho konta pracovného času je povinný zamestnávateľ viesť kladný účet konta pracovného času, na ktorom sa eviduje rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca v posudzovanom vyrovnávacom období, v ktorom sa vyrovná rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca rozvrhnutý podľa § 86 a § 87 ZP. Dĺžka vyrovnávacieho obdobia môže byť dohodnutá najviac na 12 kalendárnych mesiacov po sebe idúcich.
- (3) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu dohodnúť, že v rámci individuálneho konta pracovného času sa bude na jeho účte evidovať aj pracovné voľno poskytnuté podľa § 121 ods. 3 ZP a § 141 ods. 3 ZP. Týmto nie sú dotknuté pravidlá rozvrhovania pracovného času dohodnuté so zástupcami zamestnancov podľa § 87 a 87a ZP.
- (4) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi základnú zložku mzdy, ktorá zodpovedá ustanovenému týždennému pracovnému času zamestnanca. Poskytovaním základnej zložky mzdy nie je dotknutá povinnosť zamestnávateľa poskytovať ďalšie zložky mzdy, ak táto povinnosť vyplýva z tohto zákona, osobitných predpisov, z pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy.
- (5) V prípade evidovaného kladného rozdielu podľa odseku 2 pri skončení vyrovnávacieho obdobia sa tento rozsah eviduje ako práca nadčas a vysporiada sa podľa § 121 ods. 3 ZP.“

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom nový odsek § 43 by znel:

„(4) Miesto výkonu práce podľa odseku 1 písm. b) nie je potrebné v pracovnej zmluve uviesť, ak sa zmluvné strany v pracovnej zmluve výslovne dohodnú, že dohodnutý druh práce jeho určenie nevyžaduje. Týmto nie je dotknuté ustanovenie § 57 Zákonníka práce., pokiaľ bude mať zamestnávateľ záujem o výkon práce na konkrétnom mieste výkonu práce.“

1.9 DOČASNÉ PRIDELENIE ZAMESTNANCOV

1.9.1 Popis problematiky a analýza

Dočasné pridelenie zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi je špecifická, v aplikačnej praxi však veľmi častá forma získania/požičania pracovnej sily, aj keď na Zákonníkom práce limitovaný čas. Oblasť agentúrneho zamestnávania prešla pomerne rozsiahlou novelou ZP v roku 2015, ktorá smerovala k zastaveniu obchádzania agentúrneho zamestnávania najmä pri odmeňovaní dočasne pridelených zamestnancov, ako aj pri reťazení ich dočasných pridelení k jednému zamestnávateľovi. Vzhľadom na pomernú jednoznačnosť formulácie a dikcie právnej úpravy táto ponúka minimálny priestor na jej nedodržovanie alebo obchádzanie, čo v konečnom dôsledku spôsobuje, že využívanie agentúrneho zamestnávania je za posledné roky pomerne nákladné, trvalo neudržateľné a jeho využívanie ustúpilo a dokonca možno povedať, že je za posledné roky v úzadí. Sekundárne to spôsobilo zníženie počtu agentúr dočasného zamestnávania a ich postupné transformovanie na spoločnosti poskytujúce služby svojimi zamestnancami, resp. živnostníkmi.

Ďalším dôvodom rapidného nárastu transformácií na spoločnosti poskytujúce služby je aj aktuálna situácia na trhu práce, nakoľko je ťažké, ba až nemožné získanie pracovnej sily z Európskej únie a posledné roky je v popredí zamestnávanie príslušníkov tretích krajín. Ich zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania a následné dočasné pridelenie je stále, vzhľadom na právnu úpravu regulovanú zákonom o službách zamestnanosti, administratívne náročné, čo neumožňuje agentúram dočasného zamestnávania flexibilne reagovať na potreby zamestnávateľov a v konečnom dôsledku to spôsobuje agentúram dočasného zamestnávania stratu zákaziek. Uvedený jav logicky vygeneroval alternatívny spôsob získavania pracovnej sily, a to prostredníctvom obchodných spoločností, ktoré poskytujú služby iným obchodným spoločnostiam prostredníctvom vlastnej pracovnej sily, mnohokrát práve prostredníctvom príslušníkov tretích krajín, pričom celé fungovanie sa realizuje pod „zásterkou“ poskytovania služieb. Tieto činnosti - služby, či už výroba vopred dohodnutých produktov, alebo poskytovanie služieb v podobe kontroly, balenia výrobkov a pod. sa poskytujú v prevádzke zamestnávateľa – objednávateľa služby, jeho výrobnými prostriedkami, podľa jeho pokynov. Tento model, aj napriek rizikám, ktoré v sebe prináša (napr. porušenie § 1 ods. 2 a 3, ako aj § 58 ods. 2 ZP) je nepomerne viac rozšírený ako dočasne pridelenie zamestnancov, najmä dokáže neporovnateľne rýchlejšie reagovať na potreby zmeny objemu pracovnej sily podľa požiadaviek zamestnávateľov a to vzhľadom na ich predmet podnikania, výrobné kapacity silne determinované posledné roky pandémiou a vojnovým konfliktom na Ukrajine. Aktuálne „tolerovania“ tohto svojpomocného riešenia však nie je systémové a ako riešenie sa javí zjednodušenie administratívneho procesu príslušníkov tretích krajín v režime dočasného pridelenia zamestnancov, čo si však vyžaduje viac zmenu zákona o službách zamestnanosti, ako aktuálneho znenia ZP. V tejto analýze však nebudú navrhované legislatívne zmeny zákona o službách zamestnanosti.

Do okamihu zmeny zákona o službách zamestnanosti sa ako legislatívne riešenie javí vypustenie ustanovenia § 58 ods. 2 ZP, ktoré definuje podmienky za ktorých kumulatívneho splnenia môže byť poskytovanie služieb zamestnancami iného subjektu považované za dočasne pridelenie. Toto ustanovenie je mätúce aj v prípade, ak ide o jednoznačné poskytovanie outsourcovaných služieb a to vzhľadom na formuláciu § 58 ods. 2 písm. b) a c) ZP *“Ak zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania nepreukáže inak, dočasným pridelením je aj výkon práce zamestnancom,*

prostredníctvom ktorého zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania vykonáva činnosť pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, akb) táto činnosť sa vykonáva prevažne v priestoroch právnickej osoby alebo fyzickej osoby a prevažne jej pracovnými prostriedkami alebo táto činnosť sa prevažne vykonáva na zariadeniach právnickej osoby alebo fyzickej osoby a c) ide o činnosť, ktorú má právnická osoba alebo fyzická osoba ako predmet svojej činnosti zapísanú v príslušnom registri.“

Formulácia tohto odseku pomerne striktné považuje za jeden zo znakov dočasného pridelenia aj vykonávanie/poskytovanie služieb v priestoroch zamestnávateľa – objednávateľa služby, čo spôsobuje, že akékoľvek činnosti, tie outsourcované nevynímajúc, by mohli byť považované za dočasné pridelenie. Je takmer nereálne zabezpečiť, aby sa akékoľvek služby dali zabezpečiť mimo priestorov zamestnávateľa a bez jeho zariadení, najmä, ak samotný zamestnávateľ – objednávateľ služby trvá na tom, aby boli použité jeho zariadenia a technológie a to vzhľadom na špecifickosť produktov/poskytovaných služieb. Za ďalší znak dočasného pridelenia je považované v nadväznosti na § 58 ods. 2 písm. c) ZP aj vykonávanie takých činností pre objednávateľa – zamestnávateľa, ktoré má tento zapísané v predmete podnikania v príslušnom živnostenskom/obchodnom registri. Takáto právna úprava vylučuje, aby zamestnávateľ – objednávateľ, v prípade, ak mu nepostačujú vlastné výrobné kapacity na jeho činnosti (výrobu produktov/poskytovanie služieb), ktoré má logicky zapísané v predmete podnikania, realizoval ich výrobu v subdodávke prostredníctvom ďalšieho subjektu a jeho zamestnancov, keďže tento subjekt by mu poskytoval práve v registri zapísané činnosti. Aj preto sa javí vypustenie ustanovenia § 58 ods. 2 ZP za čiastočné riešenie vyššie načrtnutých problémov.

1.9.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení ZP spôsobom, že sa prijme nasledovná formulácia:

„Vypúšťa sa ustanovenie § 58 ods. 2 ZP. Ostatné odseky sa primerane prečísľujú.“

2. KOLEKTÍVNE PRACOVNO-PRÁVNE VZŤAHY

2.1.1 KOMPETENCIE A ÚČASŤ ZAMESTNANCOV V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Opakovane pertraktovaná otázka zmien v oblasti právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, osobitne kompetencii zástupcov zamestnancov, ktorými sa podieľajú na rozhodovaní zamestnávateľa, je vždy páľčivou témou. Okrem právnej roviny totiž v sebe obsahuje pomerne silnú politickú úroveň, ktorej prekonanie nie je ani tak otázkou racionality konania subjektov zúčastňujúcich sa sociálneho dialógu, ale skôr predpokladom do akej miery sa oslabí postavenie zástupcov zamestnancov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Aj s ohľadom na túto skutočnosť je preto predmetom neskorších úvah de lege ferenda vo vzťahu k dosiahnutiu vyššej miery flexibility pracovnoprávnej úpravy, skôr problematika aktuálnych problémov aplikačnej praxe ako prinesenie nových návrhov znamenajúcich prestavbu doterajšieho zastaralého, ale stále do nejakej miery fungujúceho systému regulácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Vzhľadom na rozsiahlosť právnej úpravy, ktorá v sebe zahŕňa niekoľko samostatných pracovnoprávných predpisov, nie je možné sa upäťo držať stanovenej štruktúry, ale problematika je spracovaná po jednotlivých okruhoch problémov bez hlbšieho objasňovania existujúcej právnej úpravy, kde sa predpokladá, že adresát má osvojené základné poznatky z existujúcej právnej úpravy de lege lata.

Špecifickosť postavenia zástupcov zamestnancov

Ustanovenie § 229 ZP predstavuje všeobecnú právnu úpravu východísk vzájomného vzťahu medzi zamestnancami a zamestnávateľom, a to nielen formou participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa, ale aj formou plnenia obligatórnych informačných povinností zamestnávateľa v určenom rozsahu voči zamestnancom. Konštrukcia tohto ustanovenia je však založená na formulácii práv zamestnancov (priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov) odvíjajúcich sa od medzinárodných dokumentov (napr. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a o ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948 alebo Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949), ktorými je Slovenská republika viazaná, pričom obligatórne povinnosti zamestnávateľa sú následne korelatívnym spôsobom dovádzané ako sekundárny vznik povinnosti zamestnávateľa pri využití priznaného práva zo strany zamestnancov. Účasť zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch je však konštruovaná na základe súkromnoprávneho princípu a prejavu individuálnej autonómie vôle, teda závisí len na samotných zamestnancoch alebo ich zástupcoch, či dané priznané práva a oprávnenia (kompetencie) využijú. Nemožno preto od zamestnávateľa požadovať, aby na základe ustanovenia § 229 ZP obligatórne informoval zamestnancov v rozsahu § 229 ods. 2 ZP tohto ustanovenia, ak samotní zamestnanci takéto svoje právo na informácie u neho neuplatnia, resp. charakter a rozsah povinnosti zamestnávateľa je daný rozsahom uplatnenia práva samotných zamestnancov alebo ich zástupcov. Nejde preto o porušenie predmetného ustanovenia, ak zamestnávateľ nemá vo vnútornom prostredí zavedený systém informovania zamestnancov v rozsahu § 229 ods. 2 ZP a vytvorený systém možností zamestnancov vyjadrovať sa napr. k pripravovaným rozhodnutiam zamestnávateľa, ak sa u neho požiadavka na uplatnenie tohto práva zo strany zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov nikdy nevyskytla. (ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol., 2023, s. 2345) Vo všeobecnosti preto platí, miera obligatórneho plnenia povinností zamestnávateľa v zmysle uvádzaného ustanovenia je priamuúmerná

rozsahu uplatňovaných práv zamestnancov alebo ich zástupcov. Pričom v prípade absencie tohto aktívneho konania zo strany zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov je na samotnom zamestnávateľovi, v akom rozsahu, pravidelnosti alebo charaktere si rozsah informovania alebo participovania zo strany zamestnancov alebo zástupcov zamestnancov bude plniť (napr. aj vyhotovenie výročnej správy zamestnávateľa za príslušný kalendárny rok, ktorá bude obsahovať informácie v rozsahu § 229 ods. 2 ZP tohto ustanovenia môže byť považovaná za splnenie informačnej povinnosti zamestnávateľa).

Hoci teda samotné právo zamestnancov byť informovaní alebo participovať na rozhodnutiach zamestnávateľa nezaniká, realizácia týchto práv môže byť substituovaná vlastným pôsobením zástupcov zamestnancov na pracovisku, resp. úpravou záväzkovoprávných vzťahov medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve alebo osobitnej dohode. Pravidelným obsahom dokumentov upravujúcich vzťahy medzi zástupcami zamestnancov (spravidla odborovou organizáciou alebo zamestnaneckou radou) a zamestnávateľom, je dohadovanie vyššej kvality plnenia participačných práv zástupcov zamestnancov a vecného rozsahu plnenia informačných povinností zo strany zamestnávateľa v porovnaní s rozsahom, ktorú im a zamestnancom štandardne priznáva ZP v § 229 ods. 2 ZP alebo § 238 ods. 2 ZP.

Praktický problém v aplikačnej praxi však nastáva v okamihu existujúcej plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, teda ak prostredníctvom § 232 ods. 1 ZP alebo § 3a ZoKV príde k uzatvoreniu takéhoto dokumentu len s jednou formou zastúpenia zamestnancov na pracovisku. Možno sa domnievať, že v oblasti výkonu spolurozhodovania je určujúcim právny režim založený na väčšinovom princípe, t.j. že pre zamestnávateľa je záväzné stanovisko (rozhodnutie) odborovej organizácie s väčším alebo najväčším počtom členov u zamestnávateľa s odkazom na spomínané ustanovenia § 232 ods. 1 ZP (resp. § 3a ZoKV v prípade uzatvárania kolektívnej zmluvy a v nej neskôr obsiahnutých kompetenciách odborovej organizácie). Hoci v prípade práva na prerokovanie takto explicitne formulovaná právna úprava založená na väčšinovom princípe nie je, domnievame sa, že môže nasledovať právny režim spolurozhodovania, a to aj s ohľadom na vecný charakter prípadov prerokovania vymedzený demonštratívne v § 237 ZP, keď predmetné okruhy situácií je možné riešiť úpravou pracovných a mzdových podmienok prostredníctvom práva na spolurozhodovanie (možno sa však stretnúť aj s odchylným právnym názorom, ktorý svedčí v prospech povinnosti zamestnávateľa plniť si povinnosť prerokovania voči všetkým odborovým organizáciám pôsobiacim na pracovisku, ak sa nedohodnú tieto inak; následne sa tak väčšinový princíp uplatňuje len v prípade spolurozhodovania). V prípade plnenia informačnej povinnosti zamestnávateľa voči zástupcom zamestnancov a výkonu kontrolnej činnosti zástupcov zamestnancov sa však domnievame, že by mal zamestnávateľ plniť tieto povinnosti voči všetkým zástupcom zamestnancov pôsobiacim u zamestnávateľa v rozsahu a charaktere, aký mu vyplýva z ustanovenia § 229 ods. 2 ZP. (Švec, M. a kol., 2021, s. 13)

V zmysle § 229 ods. 2 ZP a § 229 ods. 4 ZP patria kompetencie všetkým zástupcom zamestnancov bez ohľadu na skutočnosť, či sú alebo nie sú majoritnými u zamestnávateľa, to však len v takom rozsahu, v akom iné ustanovenie ZP neupravuje inak (zastupovanie zamestnancov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch), § 232 ods. 2 a ods. 3 ZP (zastupovanie zamestnancov v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch) alebo § 3a ZoKV (riešenie kolektívneho sporu o odborovú organizáciu oprávnenú rokovať a uzatvoriť so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu). Aj (ne)majoritné odborové

organizácie majú právo na uplatnenie práva na splnenie si informačnej povinnosti zamestnávateľom v rozsahu § 229 ods. 2 ZP, resp. § 238 ods. 2 ZP, pričom však sa domnievame, že v rámci používanej koncepcie širšej zmluvnej strany (t. j. ak kolektívna zmluva priznáva právo na poskytnutie informácií od zamestnávateľa odborovej organizácie, mala by byť oprávnenou na uplatnenie tohto práva akákoľvek odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa, nielen odborová organizácia, ktorá predmetnú kolektívnu zmluvu uzatvorila) by mal zamestnávateľ túto povinnosť plniť v rámci dodržania zásady rovnakého zaobchádzania voči všetkým odborovým organizáciám pôsobiacim u zamestnávateľa. Túto právnu premisu potvrdzuje vo svojom rozhodnutí i súd, keď uvádza v konaní o vydanie neodkladného opatrenia v konkrétnom prípade, keď si zamestnávateľ neplnil (nechcel plniť) predmetné povinnosti zodpovedajúcej kompetenciám odborovej organizácie, ktorá nebola majoritnou u zamestnávateľa, že *„žalovaný, ktorý odmieta žiadosti žalobcu (odborovej organizácie) o možnosť zúčastniť sa na zasadnutí, žalovaný (zamestnávateľ) obmedzuje právo žalobcu efektívne hájiť práva a záujmy členov žalobcu, t.j. niektorých zamestnancov žalovaného v porovnaní s členmi ďalej odborovej organizácie. Súd sa teda stotožnil s názorom žalobcu, ktorý tvrdí, že interné predpisy žalovaného (žalovaný tvrdil, že mu v tom bráni obsah vlastných interných predpisov) nemôžu byť stavané a nadradzované nad ústavný zákon (žalobca dôvodil čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd, zákon č. 23/1991 Zb.; táto právna argumentácia však zodpovedá aj čl. 37 ods. 2 Ústava SR, v ktorej sa uvádza, že „obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné.“)*. (Uznesenie Okresného súdu Bratislava III zo dňa 19. 09. 2016, sp. zn. 21 Cpr 6/2016).

Vymedzenie príslušného odborového orgánu

ZP, ale aj iné všeobecne záväzné právne predpisy, napr. ZoKV, používajú vo svojich ustanoveniach najrôznejšie modifikácie označenia zástupcu zamestnancov alebo členov jednotlivých orgánov zástupcov zamestnancov i činnosti v rámci odborovej organizácie. Raz je to *„výkon odborovej funkcie“* (ust. § 136 ods. 2 v spojení s § 144a ods. 1 písm. g) ZP, inokedy *„výkon funkcie v odborovom orgáne“* (ust. § 136 ods. 3 a § 137 ods. 5 písm. c) ZP). Ustanovenie § 157 ods. 3 ZP používa výraz *„činnosť pre odborovú organizáciu“*, ustanovenie § 240 ods. 3 ZP zas slovné spojenie *„člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“* a napokon § 11a ZP, § 240 ods. 9 ZP pripájajú k odborovému orgánu adjektívum príslušný. Pomerne často tak prichádza k zamieňaniu výrazov príslušný odborový orgán a odborová organizácia, hoci z pohľadu, napr. zastupovania zamestnancov na pracovisku je relevantným subjektom len príslušný odborový orgán v zmysle § 11a ZP. Vznik odborovej organizácie automaticky neznamená, že táto sa stáva okamžite subjektom práva pre účely realizácie kompetencií priznaných všeobecne záväznými právnymi predpismi, t. j. že je oprávnená konať v pracovnoprávných vzťahov voči zamestnávateľovi ako zástupca zamestnancov v zmysle § 11a ZP a súčasne oprávnená na čerpanie materiálnych a iných výhod, ktoré ZP najmä v zmysle § 136 a § 240 ZP priznáva zástupcom zamestnancov. Ustanovenie §11a ZP totiž uvádza, že za zástupcu zamestnancov sa považuje príslušný odborový orgán a nie odborová organizácia, ktorá disponuje právnou subjektivitou v zmysle procesnoprávneho spôsobu jej založenia s odkazom na § 230 ods. 1 ZP. Vymedzenie §11a ZP je tak užšie ako je/môže byť obsahové vymedzenie termínu odborová organizácia, ktorej vnútorné prostredie a fungovanie je v prevažnej miere dotvárané aj obsahom jej vnútroodborových dokumentov, ako sú napr. stanovy alebo štatút odborovej organizácie. ZP nevymedzuje legálnu definíciu pojmu príslušný odborový orgán, hoci ho používa v rámci iných pracovnoprávných inštitútov, napr. v § 11 ZP, § 149 ZP alebo § 74 ZP a pod. Ako nápomocné v tomto smere nevnímame ani ust. § 32 ods. 1 ZoKV, ktoré

definuje príslušný odborový orgán (aj príslušný vyšší odborový orgán) ako „odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie“, (Barancová, 2017, s. 1013) keďže ide chybnú definíciu, založenú na definovaní vlastného obsahu vlastným označením. Definičné vymedzenie príslušného odborového orgánu, teda odborového orgánu oprávneného konať v mene odborovej organizácie, tak bezprostredne závisí od vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie, ktorá začína svoje pôsobenie u zamestnávateľa. Za takéto vnútroodborové dokumenty, ktoré vymedzujú príslušný odborový orgán odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľov možno považovať stanovy, resp. štatút príslušnej odborovej organizácie. (porovnaj podobné závery Žuľová, J. – Švec, M., 2020, s. 36-37).

Ustanovenie § 230 ods. 1 ZP však nekorešponduje s ustanovením § 11a ZP v tom zmysle, že nevyžaduje od odborovej organizácie, aby súčasťou písomného oznámenia o začatí pôsobenia u zamestnávateľa bola aj jej vnútroodborová dokumentácia, ktorá by mu umožnila stotožniť členov príslušného odborového orgánu. V tomto ohľade však musíme mať na zreteli, že pojem „odborový orgán“ je podstatne širší do obsahu svojho vymedzenia ako pojem „príslušný odborový orgán“, hoci sa oba používajú v jednotlivých ustanoveniach ZP. Odborový orgán možno označiť za subjekt alebo inštitúciu v užšom význame, ktorý predstavuje skupinu ľudí oprávnených kolektívnym spôsobom rozhodovať vo vecne vymedzenom rozsahu kompetencií v odborovej organizácii, resp. realizovať činnosť určenú v stanovách. Nie je podmienkou a spravidla tomu tak ani nie je, že by odborová organizácia mala zriadený iba jeden odborový orgán, ktorý by zabezpečoval rozhodovanie a výkon činnosti odborovej organizácie v každej jednej oblasti, ale pravidlom je zriadenie niekoľkých odborových orgánov často na hierarchickom princípe. Za odborový orgán teda považujeme akýkoľvek subjekt, o ktorom to takto ustanovia stanovy alebo iný základný vnútroodborový dokument odborovej organizácie, pričom mu zveria určité kompetencie rozhodovania. Spravidla tak pôjde o rôzne druhy odborových orgánov konajúcich dovnútra i navonok v mene odborovej organizácie, pričom ich charakter sa bude líšiť nielen od veľkosti odborovej organizácie z pohľadu početnosti jej členskej základne, ale aj charakteru činnosti zamestnávateľa (napr. zložitejšiu štruktúru majú odborové organizácie pôsobiace v priemyselných odvetviach pri potrebe konštituovania rôznych vecne zameraných odborových orgánov, napr. revízná komisia, dozorná rada a pod.). Pojem odborového orgánu však nemožno stotožňovať s pojmom príslušný odborový orgán, ktorý v zmysle § 11a ZP predstavuje zástupcu zamestnancov, a ktorý jediný je spravidla oprávnený konať v mene odborovej organizácie v právnych, osobitne pracovnoprávných vzťahoch. (Švec, M. a kol. 2020, s. 49 a nasl.) Príslušný odborový orgán je tak odborový orgán odborovej organizácie, ktorý môže vykonávať činnosť aj dovnútra odborovej organizácie, v porovnaní s ostatnými odborovými orgánmi však koná v mene odborovej organizácie aj v právnych vzťahoch voči tretím osobám a v pracovnoprávných vzťahoch má povahu zástupcu zamestnancov oprávneného konať v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

Vznik a pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa

Odborová organizácia vzniká evidenciou (uplatnenie tzv. evidenčného princípu), pričom návrh na evidenciu odborovej organizácie môžu podávať najmenej traja občania, z ktorých aspoň jeden musí byť starší ako 18 rokov. V tejto súvislosti vyvstáva často otázka, či uvedení občania (fyzické osoby), ktorí ju zakladajú (žiadajú o zaevidovanie odborovej organizácie), musia/majú byť zamestnancami zamestnávateľa, u ktorého bude odborová organizácia pôsobiť. Návrh na zaevidovanie odborovej organizácie adresovaný Ministerstvu vnútra SR podpisu členovia prípravného výboru a uvedú svoje

mená a priezviská, rodné čísla a bydliská. Ďalej uvedú, kto z členov starších ako 18 rokov je splnomocnencom oprávneným konať v ich mene. Návrh na evidenciu odborovej organizácie musí obsahovať údaje o štatutárnom orgáne združenia alebo členoch štatutárneho orgánu združenia v rozsahu meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo. V súvislosti s vytvorením registra mimovládnych neziskových organizácií (a rozsahom evidovaných informácií vo verejnej časti tohto registra) a odpovedajúcou zmenou zákona o združovaní občanov prišlo aj k úprave obsahových i formálnych požiadaviek na Stanovy odborovej organizácie, ktoré sú priložené k návrhu na evidenciu odborovej organizácie. Zaujímavý prístup v ostatnom období zvolilo Ministerstvo vnútra SR v rámci pertraktovaného problému vzniku antisystémových odborových organizácií, ktoré založili svoje pôsobenie na vyhotovení cyklostylovaného papiera podľa § 230 ods. 1 ZP, ktoré rozoslali stovkám rôznych zamestnávateľom s oznámením, že u nich začala pôsobiť odborová organizácia, pričom sa začali dožadovať nielen materiálneho zabezpečenia svojej činnosti podľa § 240 ZP, ale aj výkonu kompetencií podľa § 229 ods. 4 ZP (princíp vzniku antisystémových odborových organizácií je založený na absencii primárnej previazanosti existencie pracovnoprávneho vzťahu u členov odborovej organizácie alebo členov príslušného odborového orgánu k zamestnávateľovi, u ktorého má odborová organizácia pôsobiť). Ako formu preventívneho pôsobenia voči takémuto konaniu zakladania „antisystémových odborových organizácií pôsobiacich u všetkých zamestnávateľov“ vyžaduje Ministerstvo vnútra SR, aby stanovy odborovej organizácie obsahovali označenie jedného alebo viacerých zamestnávateľov, u ktorých chce odborová organizácia začať pôsobiť a až v prípade ich označenia budú takéto stanovy zaevidované (pochopteľne, že takáto požiadavka ide výrazne nad rámec existujúcej zákonnej právnej úpravy) a je len internou požiadavkou príslušného ministerstva bez reálnej opory vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. Hoci možno vnímať takúto aktivitu ako logickú vzhľadom na vysoko aktuálny aplikačný problém, ide len o formalitu, ktorej sa možno ľahko vyhnúť uvedením označenia akýchkoľvek zamestnávateľov, u ktorých ani nechce odborová organizácia pôsobiť, keďže Ministerstvo vnútra SR nekontroluje (a ani nemá objektívne ako), či v skutočnosti má odborová organizácia skutočný záujem pôsobiť u všetkých uvedených zamestnávateľov a či vôbec u niektorého z nich. Žiadny kontrolný mechanizmus po označení takýchto zamestnávateľov napr. v preambule stanov odborovej organizácie nenasleduje a takáto požiadavka na evidenciu stanov odborovej organizácie je skôr z právneho pohľadu sporná, ako taká, ktorá by riešila vzniknutú situáciu (objektívne vzaté, ale do okamihu zmeny predmetného ustanovenia § 230 ZP ani nemá Ministerstvo vnútra SR veľké možnosti obrany pred takýmto zneužívaním práva na združovanie sa). Takýmto prístupom sa však v žiadnej miere negarantuje existencia hospodárskeho prepojenia medzi zakladajúcimi členmi odborovej organizácie a zamestnávateľom napr. v podobe existencie pracovnoprávneho vzťahu fyzických osôb u zamestnávateľa, a to ani v minimálnej miere požiadavky na členov príslušného odborového orgánu, ktorý odborová organizácia oznamuje podľa § 230 ods. 2 ZP zamestnávateľovi.

Do mozaiky naznačeného odlišného právneho výkladu v súvislosti s novo stanovenou povinnosťou existencie pracovnoprávneho vzťahu členov príslušného odborového orgánu možno pridať aj právny stav v právnom poriadku, ktorý sa svojimi princípmi podobá slovenskému, a to právneho poriadku v Českej republike. Odborová organizácia podľa ustanovenia § 286 ods. 3 českého Zákoníku práce môže u zamestnávateľa pôsobiť a má právo konať, len pokiaľ je k tomu oprávnená podľa svojich Stanov a ak aspoň 3 jej členovia sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Oprávnenia odborovej organizácie u zamestnávateľa vznikajú dňom nasledujúcim po dni, keď oznámila zamestnávateľovi, že splnila

podmienky podľa § 286 ods. 3 českého Zákonníka práce. Pokiaľ ich prestala plniť, je povinná o tejto skutočnosti bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa. Český Zákonník práce tak rovnako upravuje podmienku existencie hmotnoprávneho vzťahu u zamestnávateľa, pričom ho neviaže na členov príslušného odborového orgánu, ale na akéhokoľvek člena (teda 3 členov) tejto odborovej organizácie práve s cieľom získania právnej istoty, že odborová organizácia u zamestnávateľa určite pôsobí a zastupuje zamestnancov. Táto hmotnoprávna podmienka existencie hospodárskeho vzťahu ako náležitosti pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa prešla už aj súdnou praxou, keď Najvyšší súd ČR posunul význam uvedenej podmienky ešte významovo ďalej vo vzťahu k vzniku utajených členov odborovej organizácie (v slovenskej analógii antisystémových odborových organizácií). (Švec, M. – Toman, J a kol., 2013, s. 2456) Najvyšší súd ČR vo svojom rozhodnutí uvádza, že „*smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval*“ a že „*zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel až následně dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti (např. Nerespektoval zvýšenou ochranu odborových funkcionářů podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. Práce)*“ (rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, zo dňa 21. 12. 2017, spis. zn. 21 Cdo 2622/2017).

Určitým riešením vzniknutej situácie mala byť pripravovaná novela ZP, ktorú schválila Vláda SR na svojom zasadnutí dňa 4. 11. 2020 uznesením č. 701/2020. Novela ZP podľa zákonodarcu vychádzala zo základnej premisy, že v praxi vznikajú odborové organizácie, ktoré svoje odborové orgány konštituujú spôsobom, kedy členovia týchto odborových orgánov nemajú žiadnu hospodársku väzbu so zamestnávateľom (napr. pracovnoprávny vzťah) a v mnohých prípadoch sú pochybnosti, či vôbec u zamestnávateľa majú nejakých členov. Vzhľadom na to, že informácia o členstve v odboroch je dôverná a zamestnávateľ nemá právo ju od zamestnanca požadovať, zamestnávateľ si v takejto situácii ani nevie overiť, či príslušná odborová organizácia skutočne chce zastupovať na pracovisku zamestnancov alebo jej prítomnosť na pracovisku má inú motiváciu. Uvedená situácia existencie hospodárskeho prepojenia sa má zabezpečiť formuláciou novo koncipovaného ustanovenia § 230 ods. 2 ZP, ktoré znie „*Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia príslušného odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom, ak sa odborová organizácia so zamestnávateľom nedohodne inak.*“ (podrobnejšie v Uhlerová, M. - Švec, M. – Homer, Z., 2020, s. 73) S ohľadom na citované znenie českého súdneho rozhodnutia i vlastnú aplikačnú prax by sa silne odporúčal návrat k predmetnému návrhu zákona. Do mozaiky právneho výkladu v súvislosti s novo navrhovanou povinnosťou existencie pracovnoprávneho vzťahu členov príslušného odborového orgánu možno pridať aj právny stav v právnom poriadku, ktorý sa svojimi princípmi podobá slovenskému, a to právneho poriadku v Českej republike. Odborová organizácia podľa ustanovenia § 286 ods. 3 českého Zákonníku práce môže u zamestnávateľa pôsobiť a má právo konať, len pokiaľ je k tomu oprávnená podľa svojich Stanov a ak aspoň 3 jej členovia sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. Oprávnenia odborovej organizácie u zamestnávateľa vznikajú dňom nasledujúcim po dni, keď oznámila zamestnávateľovi, že splnila podmienky podľa § 286 ods. 3 českého Zákonníka práce. Pokiaľ ich prestala plniť, je povinná o tejto skutočnosti bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa. Český Zákonník práce tak rovnako upravuje podmienku existencie hmotnoprávneho vzťahu u zamestnávateľa, pričom ho neviaže na členov príslušného odborového

orgánu, ale na akéhokoľvek člena (teda 3 členov) tejto odborovej organizácie práve s cieľom získania právnej istoty, že odborová organizácia u zamestnávateľa určite pôsobí a zastupuje zamestnancov.

Vznik odborovej organizácie spôsobom odvodenej právnej subjektivity od „materského“ odborového zväzu teda kladie pomerne značný dôraz na to, aby pri jej konštituovaní boli dodržané všetky formálne a hmotnoprávne podmienky, ktoré ustanovuje nielen právny poriadok, ale aj vnútroodborové dokumenty odborového zväzu, t. j. stanovы príslušného odborového zväzu, pod ktorým základná odborová organizácia vzniká, vnútroodborový dokument o vzniku a zániku základných odborových organizácií (ak ho má odborový zväz prijatý) vrátane príslušného systému evidencie v podmienkach odborového zväzu a pridelenia jedinečného identifikačného čísla a pod. Zameranie na dôsledné dodržanie stanovených hmotnoprávných a procesnoprávných podmienok sa totiž odvíja od princípu samoregulácie vnútorných pomerov odborových organizácií (občianskych združení všeobecne), keď tieto môžu mať odlišne upravené minimálne podmienky pre vznik takýchto základných odborových organizácií v porovnaní s právnou úpravou obsiahnutou v zákone o združovaní občanov. Niektoré odborové zväzy napr. požadujú na založenie svojej organizačnej jednotky (odborovej organizácie) vyšší minimálny počet zakladajúcich členov (napr. päť alebo osem v porovnaní s tromi, ktoré vyžaduje zákon o združovaní občanov), môžu tiež mať stanovenú podmienku, že zakladajúci členovia musia byť zamestnancami zamestnávateľa, resp. jeho bývalým zamestnancami (hoci to rovnako zákon o združovaní občanov splnenie takýchto podmienok nevyžaduje) a pod. Primárnu kontrolu nad dodržiavaním splnenia hmotnoprávných i procesnoprávných podmienok by mali vykonávať príslušné odborové orgány odborového zväzu a pri ich nesplnení buď odborovú organizáciu nezaložiť, resp. ju následne zrušiť z dôvodu porušenia vnútroodborových dokumentov (prípadne ju primerane konsolidovať v záujme dosiahnutia požadovaného súladu). (Švec, M. a kol., 2020, s. 15)

Je tiež potrebné si uvedomiť, že v zmysle § 11a ZP je oprávneným subjektom na prerokovanie, spolurozhodovania a v neposlednom rade aj kolektívne vyjednávanie príslušný odborový orgán odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. To, kto sa považuje za príslušný odborový orgán odborovej organizácie, určujú práve vnútrozväzové/vnútroodborové predpisy, t. j. stanovы. V aplikačnej praxi sa možno stretnúť s prípadmi, že tieto predpisy takýto orgán neurčujú a žiadnym spôsobom neoznačujú a zamestnávateľia sa dostávajú do neistoty s kým platne zrealizovať výkon týchto kompetencií, z ktorých niektoré majú povahu právnych úkonov. V zmysle zákona o registri bol s účinnosťou od 1. januára 2021 vytvorený register mimovládnych neziskových organizácií, medzi ktoré sa radia aj odborové organizácie, či odborové zväzy a dokonca sa do tohto registra zapisujú aj organizačné jednotky odborových zväzov (porovnaj § 3 ods. 2 písm. d) bod 2.).

Podľa § 20a ods. 1 zákona o združovaní občanov boli všetky odborové organizácie povinné Ministerstvu vnútra SR písomne zasláť do 30. júna 2019 aktuálne údaje o štatutárnom orgáne alebo členoch štatutárneho orgánu v rozsahu meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu, dátum narodenia a rodné číslo s uvedením dňa vzniku funkcie spolu s dokumentmi osvedčujúcimi skutočnosť pre zápis údajov o štatutárnom orgáne alebo členoch štatutárneho orgánu. V zmysle zákona o registri sa do registra mimovládnych neziskových organizácií povinne zapisujú aj „dcérske“ jednotky občianskych združení s vlastnou právnou subjektivitou, tzv. organizačné jednotky občianskych združení (vrátane organizačných jednotiek odborových organizácií). Vzhľadom na konštituovanie tejto povinnosti možno skonštatovať, že uvádzanie odborovej organizácie a informácií o jej štatutárnom orgáne v predmetnom registri mimovládnych neziskových organizácií sa od jeho vytvorenia stalo ďalšou

hmotnoprávnou podmienkou, ktorej splnenie sa vyžaduje pre priznanie právnej subjektivity subjektu, ktorý má konať v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch s právnymi dôsledkami, pričom nesplnenie tejto povinnosti vedie k záveru o nesplnení hmotnoprávných podmienok pre pôsobenie subjektu ako zástupcu zamestnancov u zamestnávateľa.

Poukazujúc na závery vyššie uvedenej aplikačnej praxe, v SR existujú viaceré odborové zväzy a ich organizačné jednotky, ktorých interné predpisy nielenže nedefinujú, ktorý subjekt je považovaný za príslušný odborový orgán na účely realizácie kompetencií spolurozhodovania, prerokovania, či kolektívneho vyjednávania vo vzťahu k zamestnávateľovi, ale nie je zrejmé ani povaha a úplnosť „odvodenej“ právnej subjektivity organizačnej jednotky odborového zväzu (základnej odborovej organizácie), prípadne ich šírka a rozsah (na aké úkony). Možno sa stretnúť aj s takým prípadom, že interné dokumenty odborového zväzu uvádzajú, že základné organizačné jednotky vznikajú uznesením ustanovujúcej členskej schôdze, na ktorej sa zúčastnili zakladajúci členovia, čo poukazuje, že aj napriek jednoznačnej a stabilnej právnej úprave prebieha vznik základných organizácií v rozpore s ustanovením § 9a ods. 1 zákona o združovaní občanov, keďže v zmysle tohto ustanovenia sa stáva základná odborová organizácia právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď bol Ministerstvu vnútra SR doručený návrh jej evidenciu (resp. oznámenie v registri mimovládnych neziskových organizácií).

Je pomerne častým javom, že u zamestnávateľov pôsobia odborové organizácie odborových zväzov - organizačné jednotky bez právnej subjektivity, čo v praxi spôsobuje, že základná organizácia nemôže byť príslušným odborovým orgánom disponujúcim dostatkom právnej subjektivity na realizáciu právnych úkonov v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch, ktoré predstavuje napr. realizácia kompetencie podľa § 74, § 84, § 240 ods. 9 ZP, s ktorými ZP spája neplatnosť právnych úkonov. V prípade, ak ustanovenie § 74 v kontexte § 11a ZP vyžaduje, aby bola výpoveď prerokovaná s príslušným odborovým orgánom, avšak vnútrozväzové dokumenty príslušného odborového zväzu, do ktorého je začlenená jeho organizačná jednotka jej nepriznávajú právnu subjektivitu konať v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch, teda ani kompetenciu vystupovať vo vzťahu k zamestnávateľovi pri realizácii príslušných kompetencií, čo spôsobuje, že takéto prerokovania, v prípade, ak majú charakter právnych úkonov (napr. § 74 ZP) sú neplatné s poukazom na § 39 OZ (právny úkon, ktorý nie je urobený vo forme, ktorú vyžaduje zákon je neplatný).

Je potrebné zohľadniť diametrálny rozdiel medzi prerokovaním skutočností a zámerov, ktoré nie sú v konečnom dôsledku právnymi, ale faktickými úkonmi (prerokovanie podľa § 237 písm. a) až e), § 86 ods. 1, § 94 ods. 2, § 98 ods. 6, § 141a, § 144a ods. 6, § 152 ods. 9, § 153, § 159 ods. 4, § 191 ods. 4, § 198 ods. 2, § 29 ods. 2 a § 73 ods. 2 ZP), na ktoré ZP neviaže neplatnosť v prípade nedodržania formy či spôsobu jeho realizácie a prerokovaním výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktoré už má povahu právneho úkonu, keďže jeho nedodržanie má vplyv na platné skončenie pracovného pomeru, navyše samotný ZP jeho nezrealizovanie predpísanou formou sankcionuje neplatným právnym úkonom skončenia pracovného pomeru. V tejto súvislosti opakovane vystáva otázka ako subjekt bez právnej subjektivity môže realizovať právne úkony majúce dopady na zánik pracovnoprávneho vzťahu?

Treba skonštatovať, že odborové organizácie „trpiace“ nedostatkom právnej subjektivity sú odborovými organizáciami, ak právom probovaným spôsobom zamestnávateľovi ohlásili svoje

pôsobenie v zmysle § 230 ods. 1 ZP a môžu realizovať tie kompetencie prerokovania, ktoré majú svojim obsahom povahu faktického úkonu, nie však realizovať právne úkony. Žiada sa tiež uviesť, že aj odborové organizácie bez právnej subjektivity sú odborovými organizáciami v zmysle § 230 ods. 1 ZP, toto ustanovenie však upravuje podmienky začatia pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa, ani len okrajovo neupravuje kto príslušný odborový orgán vo vzťahu zamestnávateľom, či nebodaj ich právnu subjektivitu. Pri analýze existencie právnej subjektivity je nevyhnutné zohľadniť skutočnosť, že odborovú organizáciu možno definovať ako dobrovoľné združenie, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa, bez zásahu štátu do procesu jej konštituovania, a ktorej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy zamestnancov. Odborové organizácie majú postavenie právnickej osoby súkromnoprávneho charakteru. Vlastná právna subjektivita odborovej organizácie jej umožňuje stať sa zmluvnou stranou v kolektívnom vyjednávaní o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Spôsobilosť nadobúdať práva a povinnosti právnickej osoby (t.j. aj odborové zväzy a odborové organizácie) nadobúdajú okamihom svojho vzniku. Pokiaľ zákon vznik právnickej osoby viaže na zápis do obchodného registra alebo iného registra, právnické osoby nadobúdajú plnú právnu subjektivitu, a tým aj možnosť nadobúdať práva a povinnosti, odo dňa účinnosti zápisu do tohto registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak (pozn. ustanovenie § 6 ods. 1 zákona o združovaní občanov „združenie vzniká registráciou“). V zmysle tejto subjektivity, ktorú nadobúda právnická osoba okamihom svojho vzniku, môže vykonávať akékoľvek úkony. Aplikujúc subsidiaritu OZ na kolektívne pracovnoprávne vzťahy platí, že zmysle § 19 ods. 2 OZ „Právnické osoby vznikajú dňom, ku ktorému sú zapísané do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje ich vznik inak.“ Z komentára k OZ (Fekete, I. 2014, s. 190-192) uvádzame: „Zriadením, resp. založením podľa Obchodného zákonníka právnická osoba ešte nevznikne. Na to, aby právnická osoba mohla nadobudnúť práva a povinnosti, je potrebná druhá fáza, ktorou je zápis do príslušného registra. Právnická osoba sa zapisuje buď do: a) obchodného registra, alebo b) iného zákonom určeného registra (napr. register nadácií). Právnická osoba nadobúda právnu spôsobilosť až dňom účinnosti zápisu do niektorého z vyššie uvedených registrov. Týmto momentom právnická osoba nadobúda spôsobilosť na právne úkony (prostredníctvom štatutárneho orgánu oprávneného za právnickú osobu robiť právne úkony) a týmto momentom nadobúda právnická osoba vlastnícke právo k majetku, ktorý do nej vložili zakladatelia. Účinnosť zápisu do registra nastáva dňom právoplatnosti rozhodnutia príslušného orgánu (súdu alebo orgánu štátnej správy), ktorým došlo k registrácii právnickej osoby do príslušného registra. Mimo obchodného registra zákon predpokladá aj existenciu iného registra. napr. občianske združenia, politické strany, politické hnutia, neinvestičné fondy, pozemkové spoločenstvá s právnou subjektivitou, spoločenstvo vlastníkov bytov alebo nadácie vzniknú (stávajú sa právnickými osobami) až registráciou vykonanou príslušným orgánom štátnej správy.“ V zmysle § 19a ods. 2 OZ, ktorý hovorí o právnej spôsobilosti právnickej osoby „Právnické osoby, ktoré sa zapisujú do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, môžu nadobúdať práva a povinnosti odo dňa účinnosti zápisu do tohto registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak.“

Z komentára k § 19a ods. 2 OZ (Fekete, I. 2014, s. 193) uvádzame: „V § 19a ods. 2 OZ je upravený moment vzniku spôsobilosti právnickej osoby na právne úkony. V nadväznosti na § 19 ods. 2 OZ, ktorý upravuje moment vzniku právnickej osoby (spôsobilosť mať práva a povinnosti), zákon ustanovuje, že právnické osoby, ktoré sa zapisujú do obchodného alebo iného zákonom určeného registra, nadobúdajú právnu subjektivitu (spôsobilosť nadobúdať práva a povinnosti) dňom účinnosti zápisu do tohto

registra. Osobitné zákony môžu vznik určitých právnických osôb upraviť inak. V takom prípade zároveň upravujú aj spôsobilosť právnickej osoby nadobúdať práva a povinnosti. Pokiaľ tomu tak nie je, platí aj v týchto prípadoch pravidlo, že vznik subjektivity právnickej osoby a vznik jej spôsobilosti nadobúdať práva a povinnosti spadajú do jedného okamihu.“

V zmysle § 38 ods. 1 OZ „Neplatný je právny úkon, pokiaľ ten, kto ho urobil, nemá spôsobilosť na právne úkony.“ Z komentára k § 38 ods. 1 OZ, s. 348, uvádzame „Podľa § 38 ods. 1 OZ je právny úkon neplatný, ak ten, kto ho urobil, nemá spôsobilosť na právne úkony (*furiosi voluntas nulla est*). Podmienky spôsobilosti na právne úkony sú u fyzickej osoby upravené v § 8 až 10 OZ a u právnickej osoby upravené v § 19a OZ. Pokiaľ fyzická alebo právnická osoba tieto podmienky spĺňa, môže v rámci zmluvnej autonómie robiť akékoľvek právne úkony, pokiaľ to zákon výslovne nezakazuje.“ V zmysle Uznesenia Krajského súdu Nitra zo dňa 06.06.2019, sp. zn.: 8Co/16/2019 možno dovodiť, že „OZ priznáva právnu subjektivitu aj právnickým osobám. Právnickou osobou môže byť iba taký subjekt, ktorému právny poriadok priznáva právnu subjektivitu. Právnickú osobu možno vo všeobecnosti vymedziť ako organizáciu osôb (fyzických alebo právnických) alebo majetku vytvorenú za určitým účelom, ktorej právo priznáva právnu subjektivitu. OZ priznáva právnickej osobe spôsobilosť samostatne (vo vlastnom mene) vstupovať do súkromných právnych vzťahov. Základnými statusovými znakmi právnickej osoby sú jej názov (§ 19b OZ), sídlo (§ 19c OZ), predmet činnosti a existencia štatutárneho orgánu (§ 20 OZ), prostredníctvom ktorého právnická osoba koná navonok. Podľa § 18 ods. 2 OZ právnickými osobami sú: a) združenia fyzických alebo právnických osôb, b) účelové združenia majetku, c) jednotky územnej samosprávy, d) iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Právnické osoby majú samostatnú právnu subjektivitu, čo znamená, že môžu samostatne nadobúdať práva a povinnosti a zároveň majú spôsobilosť na právne úkony. Právnickou osobou ale môže byť iba taký subjekt, ktorý spĺňa zákonom predpísané podmienky na to, aby právnická osoba mohla platne vzniknúť. Právnická osoba musí byť predovšetkým zriadená, resp. založená písomnou zmluvou alebo zakladacou listinou. K tomu musí prísť druhá fáza, t. j. aby právnická osoba bola zapísaná do obchodného alebo iného zákonom určeného registra. Osobitný zákon môže zriadenie a vznik právnickej osoby upraviť aj inak. Podľa § 19 ods. 1 OZ na zriadenie právnickej osoby je potrebná písomná zmluva alebo zakladacia listina, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje inak. Podľa § 19 ods. 2 OZ právnické osoby vznikajú dňom, ku ktorému sú zapísané do obchodného alebo do iného zákonom určeného registra, pokiaľ osobitný zákon neustanovuje ich vznik inak. Proces vzniku právnickej osoby ako subjektu súkromného práva prechádza dvoma fázami, a to založením (zriadením) právnickej osoby a samotným vznikom právnickej osoby (zápisom do príslušného registra). Prvou fázou vzniku právnickej osoby je jej založenie. Z ustanovenia § 19 ods. 1 OZ vyplýva, že právnická osoba môže byť založená trojakým spôsobom: a) písomnou zmluvou uzavretou medzi jej zakladateľmi, b) zakladateľskou listinou alebo c) iným spôsobom určeným osobitným zákonom. Založením právnická osoba spravidla nevzniká, hoci vykazuje isté znaky budúcej právnickej osoby. Zriadením, resp. založením podľa ObZ právnická osoba ešte nevznikne. Na to, aby právnická osoba mohla nadobúdať práva a povinnosti, t. j. aby získala spôsobilosť na právne úkony, je potrebná druhá fáza, ktorou je zápis do príslušného registra. Právnická osoba sa zapisuje buď do: a) obchodného registra, alebo b) iného zákonom určeného registra. Právnu spôsobilosť nadobúda až dňom účinnosti zápisu do niektorého z uvedených registrov. Týmto momentom právnická osoba nadobúda spôsobilosť na právne úkony (prostredníctvom štatutárneho orgánu oprávneného za právnickú osobu robiť právne úkony) a týmto momentom nadobúda právnická osoba vlastnícke právo k majetku, ktorý do nej vložili zakladatelia.“

V zmysle Uznesenia Krajského súdu Žilina zo dňa 25.08.2014, sp. zn.: 6Co/129/2014 „Podľa § 18 ods. 1 OZ spôsobilosť mať práva a povinnosti majú aj právnické osoby. Podľa odseku 2 uvedeného ustanovenia právnickými osobami sú: a) združenia fyzických alebo právnických osôb, b) účelové združenia majetku, c) jednotky územnej samosprávy, d) iné subjekty, o ktorých to ustanovuje zákon. Právnická osoba je predovšetkým určitým útvarom, ktorý je umelo vytvorený na základe platných predpisov, a to nielen občianskoprávných, ale aj iných, najmä na základe ObZ. Tento útvar vzniká najmä združením majetku alebo združením fyzických či právnických osôb. Týmto útvarom môže byť aj obec alebo jednotky územnej samosprávy. V prípade vzniku právnickej osoby zo zákona je tento útvar zákonom vytvorený a aj pomenovaný. Treba uviesť, že všeobecná právna úprava právnických osôb v Občianskom zákonníku sa týka akýchkoľvek subjektov, teda aj tých, ktoré vznikli podľa iných ako občianskoprávných predpisov, a primerane aj tých, ktoré vznikli na základe zákona. Právnická osoba má aj svoju vnútornú organizačnú štruktúru, svoje orgány. Aké orgány musí mať určitá právnická osoba, je spravidla dané zákonom. Právnická osoba je subjektom práva, právnych vzťahov, a preto musí mať tak spôsobilosť na práva a povinnosti, ako aj spôsobilosť na právne úkony. Spôsobilosť na práva a povinnosti právnická osoba nadobúda naraz, a to ku dňu vzniku. Odo dňa vzniku môže právnická osoba robiť právne úkony a brať na seba záväzky. Právna subjektivita právnickej osoby nie je totožná so subjektivitou jej členov. Právnická osoba je samostatnou osobou, úplne odlišnou od osôb, ktoré sú jej členmi. Preto právnická osoba môže nadobúdať a mať oprávnenia a povinnosti, ktoré nie sú oprávneniami a povinnosťami jej členov...“

Riešenie plurality odborových organizácií mimo procesu kolektívneho vyjednávania

Právny poriadok SR v nadväznosti na zákon o združovaní občanov umožňuje vznik plurality odborových organizácií na pracovisku zamestnávateľa. Riešenie plurality odborových organizácií sa odlišuje v závislosti od toho, či ide o individuálne alebo kolektívne pracovnoprávne vzťahy, resp. podľa toho, či v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch ide o riešenie plurality odborových organizácií v kolektívnom vyjednaní alebo o plnenie úloh zamestnávateľa cez realizáciu kompetencií spolurozhodovania a prerokovania. Uplatnenie § 232 ods. 1 ZP je však nevyhnutné vnímať ako sekundárne vo vzťahu k prípadnej existencii osobitného dojednania medzi odborovými organizáciami za možného spolupôsobenia zamestnávateľa. § 232 ods. 1 ZP nerecipuje pri snahe o jeho výlučné uplatnenie na oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov u zamestnávateľa, prípadné vedenie kolektívneho vyjednávania v zmysle ZoKV a následné uzatvorenie kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa, ktorej predmetom úpravy je oblasť individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Praktickú aplikáciu § 232 ods. 1 ZP musíme preto vnímať vzhľadom na právny režim úpravy vnútorného prostredia u konkrétneho zamestnávateľa, t. j. či formálnymi prameňmi práva pre oblasť úpravy individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú len všeobecne záväzné právne predpisy právneho poriadku (a ostatné predpisy v podobe vnútropodnikových predpisov) alebo sa u zamestnávateľa uplatňuje rovnako ďalší formálny prameň pracovného práva v podobe uzatvorenej platnej a účinnej kolektívnej zmluvy. V tomto prípade nároky v nej obsiahnuté sa buď, v zmysle § 231 ods. 2 ZP, v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru (rozumej vzniknuté napr. na základe všeobecne záväzných pracovnoprávných predpisov, pracovnej zmluvy a pod.) alebo prichádza ku vzniku kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV, t.j. ku kolektívnemu sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorej nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.

ZP predpokladá v zmysle § 232 ods. 1 prvá veta, že ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Uvádzané ustanovenie tak vymedzuje právny základ potreby participácie zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa formou spolurozhodovania (v prípade súčasnej existencie zamestnaneckej rady odkazujeme na § 229 ods. 7 ZP), pričom ho vymedzuje ako požiadavku vyplývajúcu z ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov alebo platnej a účinnej kolektívnej zmluvy uzatvorenej u zamestnávateľa (riešenie plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa v prípade prerokovania alebo výkonu kontrolnej činnosti podľa § 237 ZP alebo § 239 ZP, resp. § 149 ZP nie je v ZP osobitne upravená). V tejto súvislosti si dovoľujeme poukázať na samotnú formuláciu predmetného zákonného ustanovenia, ktoré neupravuje zmenu právneho stavu pre prípad, ak by takéto uplatnenie vyžadovanej kompetencie napr. v oblasti spolurozhodovania, bolo realizované už v samotnej kolektívnej zmluve na základe dohody zmluvných strán. Predmetné ustanovenie tak nemožno automaticky použiť na akýkoľvek pracovnoprávny vzťah, pri ktorom bude stanovená zákonná požiadavka realizácie predmetnej kompetencie (spolurozhodovania), ale len na tie, pri ktorých síce vznikla zákonná požiadavka na participáciu zástupcov zamestnancov v podobe spolurozhodovania, ale nebola realizovaná z dôvodu nevyriešenej otázky plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku. (Švec, M. – Toman, J. a kol., 202, s. 2348) Odborové organizácie sa môžu dohodnúť aj na odlišnom postupe, ako je konanie v zhode, s ohľadom na dôvetok „*ak sa s nimi nedohodne inak*“. Uvedené predstavuje prípustnú variabilitu vzájomných vzťahov medzi odborovými organizáciami (možnosť splnomocnenia jednej odborovej organizácie na konanie voči zamestnávateľovi, určenie zástupcu pre všetky odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa s vymedzením kompetencií a oblastí rozhodovania, pričom obvykle sa tak deje v samotnej kolektívnej zmluve, kde sa takto splnomocnená (najväčšia odborová organizácia označí). Pri nedohode odborových organizácií na spoločnom postupe sa uplatní princíp reprezentatívnosti (rozhoduje odborová organizácia s najväčším počtom členov). Hoci teda § 232 ods. 1 ZP umožňuje odborovým organizáciám, aby sa s nimi zamestnávateľ dohodol inak, resp. oni sami si upravili vzájomné vzťahy spôsobom, ktorý im bude vyhovovať a umožňovať im sa podieľať na rozhodovaní zamestnávateľa, v aplikačnej praxi sa objavujú aj do určitej miery extrémne prípady takéhoto spoločného postupu odborových organizácií. Ide najmä o formulácie typu, kde sa jedna alebo viaceré odborové organizácie vzdávajú práva a povinnosti realizovať svoje kompetencie v individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. (Švec, M. – Olšovská, A., 2017, s. 55-56)

ZP umožňuje dohodnúť sa pri pluralite odborových organizácií u zamestnávateľa, len na postupe podľa § 232 ods. 1 ZP, t.j. v rámci kompetencie spolurozhodovania na konaní a rozhodovaní zamestnávateľa, ako aj kompetencie prerokovania. Vo všetkých ostatných prípadoch takéto dojednanie odporuje príslušným ustanoveniam ZP, predovšetkým v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. Výkon zastupovania zamestnancov (vlastných členov) podľa § 232 ods. 2 ZP totiž explicitne vyplýva z povahy členstva fyzickej osoby v odborovej organizácii (podanie prihlášky, výkon práv a povinností člena odborovej organizácie podľa vnútroodborových dokumentov), na podklade ktorého následne ZP

priznáva tejto konkrétnej odborovej organizácii rôzne druhy kompetencií, prostredníctvom ktorých má chrániť najlepší záujem zamestnanca (svojho člena) a snažiť sa o dosiahnutie jeho lepších pracovných a mzdových podmienok. V tomto ohľade podľa nás vzniká aj rozpor s citovaným súdnym záverom Uznesenia Okresného súdu Bratislava III zo dňa 19. 09. 2016, sp. zn. 21 Cpr 6/2016 (vyššie v texte), podľa ktorého výkon kompetencií odborovými organizáciami voči zamestnávateľovi zabezpečuje ochranu záujmov zamestnancov (členov odborových organizácií), aj keď nie sú u zamestnávateľa tými najreprezentatívnejšími. Sekundárny právny argument o vylúčení tohto postupu určite podľa nášho názoru smeruje aj k právnym základom spracúvania informácií (citlivých osobných údajov) o členstve v odborovej organizácii v zmysle GDPR, kde teda s veľkými pochybnosťami možno len predpokladať, že by bezpečnostné projekty odborových organizácií s takýmto prelínaním informačného toku s osobnými údajmi osobitného charakteru vôbec počítali.

Pravidelnou nemožnosťou uplatnenia § 232 ods. 1 ZP je práve proces kolektívneho vyjednávanía a existencia uzatvorenej kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa vrátane možného predchádzajúceho uplatnenia § 3a ZoKV k určeniu oprávneného subjektu na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jej dodatkov u zamestnávateľa (pri existencii viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa a nedohode na spoločnom postupe v procese kolektívneho vyjednávanía). Bez ohľadu na uplatnenie § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní v procese realizovaného kolektívneho vyjednávanía je kľúčovou paradigmou zmeny úplného uplatnenia § 232 ods. 1 ZP na konkrétny pracovnoprávny vzťah, samotný vecný charakter dojednaní v platnej a účinnej kolektívnej zmluvy u zamestnávateľa. Obsiahnutie právnej úpravy konkrétneho pracovnoprávneho inštitútu v obsahu kolektívnej zmluvy totiž spôsobuje dva právne následky, teda v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov nadobudne úprava obsiahnutá v kolektívnej zmluve normatívny charakter a s odkazom na § 231 ods. 2 ZP vo väzbe na § 14 ZP sa budú tieto nároky uplatňovať a uspokojovať rovnakým spôsobom, ako by boli obsiahnuté vo všeobecne záväznom právnom predpise. V oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sa táto úprava transformuje do podoby záväzkovoprávneho dojednanía kolektívnej zmluvy a nadobudne charakter právneho nároku pre dotknuté subjekty vystupujúce ako zmluvné strany kolektívnej zmluvy (teda zamestnávateľa a príslušný odborový orgán/príslušné odborové orgány). Nedodržanie tohto zmluvnoprávneho záväzku predstavuje vznik kolektívneho sporu podľa §10 ZoKV, z ktorého nevyplyvajú nároky jednotlivým zamestnancom a možnosť jeho riešenia v súlade s ustanoveniami §11 a nasl. ZoKV.

Využitie inštitútu kolektívneho vyjednávanía v zmysle ZoKV tak predstavuje pomerne významný zásah do oblastí realizácie kompetencií zástupcov zamestnancov v oblastiach pracovnoprávných inštitútoch, pri ktorých sa vyžaduje spolurozhodovanie v tom zmysle, že tieto kompetencie už mohli byť realizované práve v ustanoveniach dohodnutej kolektívnej zmluvy. V konkrétnom prípade riešenia plurality odborových organizácií na pracovisku tak buď môžeme vychádzať z podmienok uplatňujúcich sa u zamestnávateľa v tom ohľade, že u zamestnávateľa neexistuje objektívna pochybnosť, ktorý z príslušných odborových orgánov odborových organizácií je u zamestnávateľa väčší (reprezentatívnejší), t.j. ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa väčší (najväčší) počet členov; ak sa uplatnil procesný krok podľa § 3a ZoKV, zamestnávateľ má založenú domnienku, ktorá z odborových organizácií u zamestnávateľa je väčšia (vyhlásenie odborových organizácií, ich dohoda o takomto postupe alebo oznámenie rozhodcu podľa § 3a ods. 5 ZoKV, resp. iná forma deklarovania reprezentatívnosti odborovej organizácie napr. v podobe notárskej zápisnice). V tomto ohľade tak

možno bezpochyby konštatovať, že uplatnenie ustanovenia § 232 ods. 1 ZP nie je možné, pretože hoci toto ustanovenie neobsahuje analogický odkaz na ustanovenie § 3a ods. 1 ZoKV, súčasne však ani neurčuje charakteristiku postupu, akým spôsobom má zamestnávateľ dospieť k záveru o tom, ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa najväčší počet členov. Nemožno preto konštatovať, že zamestnávateľ je pre účely potreby použitia § 232 ods. 1 ZP povinný opätovne skúmať reprezentatívnosť odborových organizácií u seba pôsobiacich, keďže objektívne disponuje poznatkom, ktorá z odborových organizácií má u zamestnávateľa väčší počet členov s odkazom na využitie procesného postupu podľa §3a ods. 1 ZoKV. Táto vedomosť je následne uplatniteľná aj v rámci postupu podľa § 232 ods. 1 ZP. Pokiaľ u zamestnávateľa proces podľa § 3a ZoKV nebol realizovaný, postupuje zamestnávateľ štandardným spôsobom podľa § 232 ods. 1 ZP, t.j. ak má vedomosť, ktorá z odborových organizácií je u neho väčšia, je zaviazaný stanoviskom príslušného odborového orgánu tejto odborovej organizácie, prípadne prihladne na dohodu alebo vyhlásenia príslušných odborových orgánov všetkých odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa o úprave spoločného postupu v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. (Švec, M. – Olšovská, A., 2017, s. 55-56)

Ak zamestnávateľ disponuje informáciou o počte členov odborových organizácií u neho pôsobiacich a túto skutočnosť zohľadnil v procese výberu zmluvného partnera kolektívnej v súlade s § 8 ZoKV, v ktorej upravil v zmysle § 231 ods. 1 ZP práva a povinnosti zamestnancov, resp. upravil vzájomné záväzkovoprávne vzťahy s odborovými organizáciami na to oprávnenými, uplatňuje sa takéto dojednanie pred samotnou aplikáciou ustanovenia § 232 ods. 1 ZP, pretože realizácia kompetencie bola transformovaná do vlastného obsahu kolektívnej zmluvy a zamestnávateľ tým splnil zákonnú podmienku potreby participácie zástupcov zamestnancov na jeho rozhodovaní. Prípadné získavanie nejakej formy ďalšieho súhlasu od rovnakých subjektov alebo od iných subjektov by narušovalo princíp dojednania záväzného obsahu vo formálnom prameni práva, za ktorý sa kolektívna zmluva v zmysle všeobecnej teórie práva považuje i ustanovenie § 231 ods. 2 ZP a § 10 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Rovnako by sa však narušila i vlastná zmluvná autonómia vôle strán ako oprávnených subjektov na jej uzatvorenie, ktoré v súlade s príslušnými ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov uzatvorili kolektívnu zmluvu s dohodnutým obsahom a rozsahom záväzkov a prípadná zmena dohodnutých záväzkov formou uplatnenia § 232 ods. 1 ZP, by bola v rozpore s relevantnou právnou úpravou i vlastnými súdnymi rozhodnutiami v uvedenej oblasti. *„Obsah tohto právneho úkonu vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Predmetom jej úpravy je okrem iného aj výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah (úprava pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a iné). Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom - zamestnancom. Normatívnu funkciu však plní iba vtedy, ak jej obsah (respektíve sama zmluva) nie je neplatný. Tým, že je zároveň, vzhľadom na spôsoby jej vzniku, zmluvou - dvojstranným právnym úkonom, môže byť posudzovaná z hľadiska ustanovenia o neplatnosti právnych úkonov i ustanovenia § 17 ods. 2, 3 Zákonníka práce“* (rozhodnutie Okresného súdu Bratislava II, sp. zn. 17C/35/2012 zo 06. 05. 2014). Všeobecná teória právnych úkonov ustanovuje, že kolektívna zmluva *„predstavuje dvojstranný písomný právny úkon, ktorý predpokladá zhodný a súhlasný prejav vôle účastníkov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, ktorý zakladá nový okruh a nové práva i povinnosti týchto účastníkov“* a *„ktorého náležitosti môžu byť posudzované z hľadiska ustanovení o neplatnosti právnych úkonov podľa všeobecných ustanovení OZ a aj § 17 ods. 3 ZP“* (Nález

Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 501/2011). *Na základe uvedeného 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 (rozhodnutie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 1 Cdo 103/2013).*

Za predpokladu, teda že prišlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy oprávnenými subjektmi (vrátane možnosti použitia procesného postupu podľa §3a zákona o kolektívnom vyjednávaní); vlastný obsah platnej a účinnej kolektívnej zmluvy nie je v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi a vo vlastnom obsahu si zmluvné strany na základe princípu autonómie dohodli realizáciu kompetencií spolurozhodovania a prerokovania v rámci konkrétnych pracovnoprávných inštitútov, na ktoré sa inak uplatňuje ustanovenie § 232 ods. 1 ZP pri neuzatvorení kolektívnej zmluvy, sa ustanovenie § 232 ods. 1 ZP nepoužije (nie je splnený predpoklad absencie spolurozhodovania a prerokovania zástupcov zamestnancov na rozhodovaní a konaní zamestnávateľa, keďže tieto otázky boli už upravené v procese kolektívneho vyjednávania a sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve). Opačný výklad by totiž zjavne smeroval k spochybneniu zákonného postupu kolektívneho vyjednávania podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, pričom by rovnako spochybňoval obsah formálneho prameňa práva v podobe kolektívnej zmluvy alebo osobitných dohôd na ňu nadväzujúcich, ak sa na takejto forme právnej úpravy zmluvné strany dohodli. Rovnako by konanie zamestnávateľa voči inej odborovej organizácii, ako tej, s ktorou si spolurozhodovanie v predmetnom pracovnoprávnom inštitúte dohodol ako súčasť úpravy vlastných záväzkovoprávných vzťahov, predstavovalo neplnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom a prišlo by ku vzniku kolektívneho sporu podľa § 10 ZoKV.

Takáto vyššie uvedená premisa by sa neuplatnila v dvoch základných prípadoch, a to v prípade situácie, v ktorej sa vyžaduje forma participácie zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa a táto otázka nie je upravená v obsahu platnej a účinnej kolektívnej zmluvy u zamestnávateľ; vyžaduje sa obligatórne uplatnenie ustanovenia § 232 ods. 1 ZP a v prípade výkonu kompetencií práva na informácie v zmysle § 238 ZP a § 239 ZP práva na výkon kontrolnej činnosti, ktorých obsah nemožno explicitne upraviť, čo do okruhu oprávnených subjektov prostredníctvom kolektívnej zmluvy. Na druhej strane by právne ukotvenie vylúčenia uplatnenia § 232 ods. 1 ZP v tých oblastiach, ktoré už bližšie v normatívnej alebo záväzkovej časti upravuje kolektívna zmluva alebo iná dohoda zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, výrazne sprehľadnila reguláciu kolektívnych pracovnoprávných vzťahov a súčasne poskytla zamestnávateľovi požadovanú právnu istotu pri existencii plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku. Rovnako by však požadovanú istotu do konania zamestnávateľa vniesla i legislatívna zmena pre účely uplatnenia § 232 ods. 1 ZP, ktorá by v prípade absencie spoločného postupu viacerých odborových organizácií u zamestnávateľa, zakotvila pre určenie reprezentatívnejšej odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa inštitút rozhodcu obdobne ako sa využíva v spore o pôsobenie odborovej organizácie podľa § 230a ZP alebo §3a zákona o kolektívnom vyjednávaní.

2.1.2 Návrh riešenia

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 229 ods. 7 ZP by sa doplnilo o novú vetu na konci v zmysle nižšie navrhovaného nového znenia ustanovenia § 232 ods. 1 ZP:

„(7) Týmto nie je dotknutá úprava vzájomných vzťahov medzi odborovými organizáciami podľa § 232 ods. 1 ZP.“

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom nové znenie ustanovenia § 230 ods. 1 ZP by znelo:

„(1) Odborová organizácia sa stáva právnickou osobou podľa osobitného predpisu a je vedená v Registri mimovládnych neziskových organizácií podľa osobitného predpisu. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu na tento účel stanovú a zoznam členov príslušného odborového orgánu. Pre organizačné jednotky odborovej organizácie založené podľa osobitného predpisu platí tento odsek primerane.“

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 230 ods. 2 ZP by znelo:

„(2) Podmienkou pôsobenia odborovej organizácie u zamestnávateľa je, že všetci členovia príslušného odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom. Splnenie tejto podmienky sa považuje za zachované, ak členovia príslušného odborového orgánu sú zamestnancami zamestnávateľa, ktorý je vo vzťahu k zamestnávateľovi, u ktorého začala pôsobiť odborová organizácia, ovládanou alebo ovládajúcou osobou podľa osobitného predpisu.“¹

¹ § 66 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce, pričom ustanovenie § 232 ods. 1 ZP by znelo:

„(1) Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľ v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu zamestnancov, ak všeobecne záväzné právne predpisy alebo kolektívna zmluva vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti k príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, ak sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia, alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Povinnosť zamestnávateľa postupovať podľa odseku 1 sa neuplatní, pokiaľ bol tento súhlas podľa prvej vety udelený v kolektívnej zmluve alebo inej dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa.“

Súčasne by sa konštituovalo nové ustanovenie § 232 s označením 2, pričom ostatné odseky by sa primerane prečíslovali:

„(2) V prípade pochybností zamestnávateľa, ktorá z odborových organizácií u neho pôsobiacich má u zamestnávateľa najväčší počet členov, využije sa analogicky postup podľa osobitného predpisu“¹

¹ § 3a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

2.2 SUBSIDIARITA OBČIANSKEHO ZÁKONNÍKA KU PRACOVNOPRÁVNÝM VZŤAHOV

2.2.1 Popis problematiky a analýza

ZP predstavuje pracovnoprávny predpis, ktorý v zmysle teórie pracovného práva i vlastnej aplikačnej praxe, vytvára základný právny rámec realizácie výkonu závislej práce zamestnanca pre zamestnávateľa. Hoci táto opakovane uvádzaná premisa môže pôsobiť na prvý pohľad ako notorieta, problém, najmä pri zohľadnení praktických skúseností, spočíva práve v tejto „vše objímajúcej“ podstate ZP. Absencia vlastného procesnoprávneho predpisu, ktorý by aspoň minimálne upravoval základné mechanizmy uzatvárania dvojstranných právnych vzťahov v individuálnom alebo kolektívnom pracovnom práve, spôsobuje, že ZP v sebe inkorporuje rôzne druhy ustanovení od tých hmotnoprávných až po tie procesnoprávne, pričom súčasne niektoré z nich odkazujú na iné procesnoprávne predpisy uvádzajúce vlastnú procesnoprávnu úpravu založenú na iných princípoch ako ZP. Typickými nie sú len odkazy na teóriu právnych úkonov upravenú v ustanoveniach § 34 a násl. OZ, ale aj odkazy napr. na ObZ (ustanovenie § 58a a § 58b ZP), zákon o inšpekcii práce alebo zákon o BOZP (ustanovenie § 146 a násl., ustanovenie § 39) a pod.. Tento procesnoprávny „chaos“ znásobuje vlastná nedôslednosť samotného ZP, keď jediné procesnoprávne ustanovenie všeobecného charakteru v podobe § 18 ZP má niekoľko interpretácií, ktoré umožnili vznik večnej otázky o uplatňovaní systému *numerus clausus*. (porovnaj ŠVEC, M. – HOMER, Z., 2022, s. 44 a násl.)

Vlastná aplikačná prax však priniesla omnoho zásadnejší problém, a to je vlastné zlyhanie zavedeného systému hierarchie prameňov pracovného práva pri súčasnom splnení/nesplnení hmotnoprávných podmienok pre ich vytvorenie, ktoré upravuje ZP alebo iné právne predpisy, predovšetkým zákon o kolektívnom vyjednávaní. Vznikajú tak zásadné rozpory medzi interpretáciou uplatnenia ustanovenia § 18 ZP v tom zmysle, že toto ustanovenie vo svojom nadpise i vlastnom obsahu používa pojem „zmluva“, ktorý má zjavne svoj občianskoprávny pôvod s odkazom na ustanovenie § 43 a násl. OZ, pričom uvádza, že „zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“ Z uvedenej zákonnej formulácie však možno dovodiť viaceré základné problémy a hypotézy pre neskorší odborný výklad. ZP používa pojem „zmluva“ (ak zohľadníme spomínanú formuláciu v § 18 ZP), len v troch základných prípadoch, ktorým je dokument, od ktorého možno odstúpiť, ak účastník konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy (§19 ods. 1 ZP), ďalej dokument, ktorým sa zakladá pracovný pomer (§ 42 a § 46 ZP), dokument, ktorý sa hromadne dohadujú pracovné a mzdové podmienky zamestnancov (§231 ZP s odkazom na ustanovenie § 2 ZoKV) a potom v ustanovení § 58a a § 58b ZP, pri úprave vzťahov medzi subjektmi využívajúcimi pracovnoprávny inštitút v podobe dočasného pridelenia. Vo všetkých ostatných prípadoch používa ZP pojem „dohoda“ bez ohľadu na ich rozlíšenie medzi individuálnymi a kolektívnymi pracovnoprávnymi vzťahmi. Lenže ani v tomto prípade nie je ZP konzistentný a pod pojem „dohoda“ subsumuje rôzne situácie a prípady, ktorých charakter je však neporovnateľný. Kým na jednej strane existuje mechanizmus vytvárania základných pracovnoprávných vzťahov v podobe uzatvárania dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré významovo i obsahovo zodpovedajú obsahu pracovnej zmluvy (samozrejme pri zohľadnení vylúčenia niektorých pracovnoprávných nárokov podľa § 223 a násl. ZP), tak na druhej strane existuje široký diapazón „dohôd“, ktorými sa realizuje buď určitý pracovnoprávny inštitút upravený v Zákonníku práce (napr. dohoda o hmotnej zodpovednosti podľa § 182 ZP, dohoda o zrážke zo mzdy podľa § 131 ods. 3 ZP)

alebo sa realizuje participačné právo zástupcov zamestnancov na konaní zamestnávateľa pri všeobecnej realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. V prípade uzatvárania dohôd so zástupcami zamestnancov však už v porovnaní s predchádzajúcimi prípadmi nie je jasné, že právnym následkom ich uzatvorenia („dohodnutia“) je vznik právneho úkonu, ale prichádza len k faktickej realizácii zákonnej kompetencie zástupcov zamestnancov.

Predmetný právny stav tak spôsobuje základné aplikačné problémy spočívajúce nielen v skutočnosti, či možno uzatvárať aj „iné“ druhy zmlúv, ako sú tie, ktoré pomenúva § 18 ZP najmä v prípade, ak sa v konkrétnom pracovnoprávnom inštitúte uvádza, že ide o „dohodu“, ale najmä, v akom právnom režime majú byť takéto zmluvy/dohody uzatvárané a do akej miery si môžu subjekty pracovnoprávných vzťahov uplatňovať svoju individuálnu autonómiu vôle pri formulácii zmluvných podmienok, za ktorých sú ochotné takéto zmluvy/dohody uzatvárať. Druhý problematický bod spočíva v samotnej možnosti dohadovať sa na vypovedávaní, či odstupovaní od takýchto zmlúv, či ich platnosti alebo neplatnosti za predpokladu, že príde k splneniu alebo nesplneniu dohodnutých odkladacích podmienok a následne, v akom právnom režime majú toto skončenie právneho vzťahu realizovať. Hoci zjednodušený občianskoprávny pohľad by mohol smerovať k jednoznačnému odkazu na ustanovenia OZ, lenže determinant tohto prístupu predstavuje zvýšená pracovnoprávna ochrana jedného zo subjektov pracovnoprávných vzťahov, kde aj viaceré aktuálne súdne rozhodnutia do uvádzaného jednoznačného odkazu na právny režim OZ zasahujú spôsobom jeho negovania. Musíme totiž zohľadniť vzájomnú previazanosť jednotlivých prameňov práva v pracovnom práve, keď napr. podmienky realizácie individuálneho pracovnoprávneho vzťahu pre účely uplatnenia napr. prekážky v práci na strane zamestnanca z dôvodu výkonu odbornej funkcie alebo činnosti člena odborového orgánu pre odborovú organizáciu musia byť dohodnuté podľa § 136 ods. 3 ZP, pričom však spätne už nie je riešený vzťah zániku dojednaní v kolektívnej zmluve podľa § 136 ods. 3 ZP vo vzťahu k individuálnemu dojednaniu dohody o zmene pracovných podmienok podľa § 54 ZP. Druhý determinant spočíva v uplatňovaní ustanovenia § 17 ods. 3 ZP v rámci zvýšenej pracovnoprávnej ochrany zamestnanca spôsobom, že neplatnosť prípadného dojednaní nemôže byť na ťarchu zamestnanca, ak ju sám nespôsobil. Pri zohľadnení hromadných úprav pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, ktoré nie sú v drvivej väčšine kolektívnymi zmluvami, ale len dohodami uzatvorenými mimo rámca procesu kolektívneho vyjednávania je častý vznik dojednaní formulácii pracovnoprávných nárokov, ktoré môžu byť spätne vyhodnotené ako v rozpore s príslušnými ustanoveniami všeobecne záväzných právnych predpisov alebo tieto dohody môžu byť spätne zo strany subjektov pracovnoprávných vzťahov negované postupom ukončenia právnych vzťahov vzniknutých na ich základe. Zjavný rozpor tak nastáva vo vzťahu k zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov, keď na jednej strane právny poriadok rozoznáva dualitu možnosti zamestnávateľa ich dohadovania s odkazom na ustanovenie § 43 ods. 1 písm. d) ZP, na druhej strane neposkytuje zamestnancom žiadnu formu ich ochrany v okamihu, ak príde z akéhokoľvek dôvodu k zániku tejto dohody (ak zohľadníme problematickosť uplatnenia ustanovenia § 17 ods. 3 ZP). Následne tak, ak kolektívna úprava pracovných a mzdových podmienok zanikne a zamestnanci nemajú z dôvodu jej pôvodnej existencie v individuálnych pracovných zmluvách dohodnutý predmetný pracovnoprávny nárok, prichádza k jednostrannému zníženiu ochrany týchto zamestnancov bez ohľadu na ich záujem, či možnosť ovplyvniť ho.

Štandardné použitie subsidiárneho pôsobenia procesnoprávnej úpravy obsiahnutej v OZ v § 43 a nasl. zlyháva práve na zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnancov a miešaní právnych režimov, na podklade ktorých sú dohody uzatvárané. Uvedenú premisu možno rozdeliť do dvoch základných oblastí. Hoci sme už spomínali v zásade jediný procesnoprávny spôsob uzatvárania konkrétneho prameňa pracovného práva v podobe kolektívnej zmluvy podľa § 8 a nasl. ZoKV, pričom práve dodržanie procesu kolektívneho vyjednávania by malo viesť k uzatvoreniu dokumentu s názvom kolektívna zmluva so všetkými právnymi charakteristikami, ktoré by mal po obsahovej i formálnej stránke tento dokument spĺňať (vrátane nemožnosti jej vypovedania, aj keď by bola dohodnutá zmluvnými stranami kolektívnej zmluvy), v aplikačnej praxi prichádza k zamieňaniu týchto procesov a subjekty pracovnoprávných vzťahov si zjednodušujú procesný postup. Napriek nedodržaniu procesu kolektívneho vyjednávania výsledkom ich negociačného postupu, pravdepodobne podľa ustanovení OZ, sa stáva dokument, ktorý právne kvalifikujú ako kolektívna zmluva. Samotný individuálny prejav vôle subjektov pracovnoprávných vzťahov je tak spôsobilý preklenúť nedodržanie procesnoprávných podmienok pre uzatvorenie kolektívnej zmluvy, čo nedávno potvrdilo aj rozhodnutie Krajského súdu v Žiline.⁴ Následne sa tak dostávame k pomerne zaujímavému právnemu konštraktu, kde procesnoprávny postup nezávislý od ustanovenia § 8 zákona o kolektívnom vyjednaní je spôsobilý viesť k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy. V tomto prípade samozrejme vzniká otázka vôbec prípustnosti využitia pracovnoprávných inštitútov k riešeniu kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, keďže v tomto prípade nemôže vzniknúť kolektívny spor, ak neboli dodržané procesnoprávne podmienky začatia kolektívneho vyjednávania. Samozrejme vzniká otázka, či dokument, ktorý bol takýmto spôsobom dojednaný, je vôbec možné považovať za kolektívnu zmluvu napriek uvádzanému názoru Krajského súdu v Žiline.

Druhú oblasť problémov tvorí možnosť skončenia takéhoto zmluvného vzťahu v prípade, ak nejde o zmluvný vzťah založený kolektívnu zmluvou. Pomerne často sa totiž zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov dohadujú na podmienkach skončenia konkrétneho dvojstranného vzťahu, pričom však nie je jasné, aký právny režim nastúpi po jeho skončení. Typicky ide často o dohody z oblasti rozvrhovania pracovného času napr. dohoda o nerovnomernom rozvrhnutí pracovného času podľa § 87 alebo § 87a ZP, či dohadovanie zmenových harmonogramov a začiatku a konca pracovného času podľa § 90 ods. 4 ZP, resp. dohodu o vážnych prevádzkových dôvodoch podľa § 142 ods. 4 ZP alebo dohodu o uplatnení prekážky v práci v čase skrátenej práce podľa § 142 ods. 5 ZP, v ktorých sú podmienky trvania dohody viazané na určité objektívne okolnosti, ktorých nenaplnenie môže mať za následok možnosť každej zmluvnej strany takýto dvojstranný právny vzťah ukončiť. Jeho skončením však vyvstáva základná otázka, ktorá sa dotýka nielen uplatnenia následného režimu regulácie pracovných podmienok zamestnancov. Podľa čoho sa bude ďalej rozvrhovať pracovný čas, resp. vôbec či môže prísť k takejto „vypovedateľnosti“ dohody. Či právo zástupcov zamestnancov na participáciu nebolo spotrebované už v okamihu uzatvorenia tejto dohody – nepripúšťalo by sa právo zástupcov zamestnancov od takejto dohody odstúpiť alebo ju vypovedať za nimi dohodnutých podmienok. Druhou spornou otázkou je, či má prísť k istému vzájomnému vysporiadaniu medzi zamestnávateľom a zamestnancami, ak na základe uzatvorenej dohody o úprave pracovných podmienok prišlo z ich strany k čerpaniu nejakého plnenia od zamestnávateľa. Častým je totiž napr. situácia, ak zamestnávateľ

⁴ Rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 20. januára 2022, sp. zn. 7 CoPr/5/2021.

ako súčasť uzatvorenia konta pracovného času podľa § 87a ZP poskytne zamestnancom niekoľko dní pracovného voľna s náhradou mzdy navyše alebo im zvýši nejaké peňažné plnenia za výkon práce. V okamihu „vypovedania“ dohody o konte pracovného času vzniká otázka, či sa zamestnanci bezdôvodne obohatili podľa § 222 ZP a tento už „spotrebovaný“ deň voľna by mali zamestnávateľovi vrátiť formou peňažnej kompenzácie (štandardný prístup zamestnávateľov) alebo príde k uplatneniu ustanovenia § 17 ods. 3 ZP v širšom koncepte, t.j. hoci nejde priamo o dôvod neplatnosti dvojstranného právneho úkonu, nemôže byť zamestnancom na ťarchu skutočnosť, že prišlo k pôvodnej hromadnej úprave ich pracovných podmienok bez ohľadu na ich individuálnu vôľu a následne že prišlo k zániku tohto zmluvného vzťahu, na podklade ktorého boli upravené ich pracovné a mzdové podmienky. Širší výklad ustanovenia § 17 ods. 3 ZP totiž zohľadňuje existujúcu zvýšenú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a vzhľadom na existujúcu dualitu možnosti dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, hoci pri rešpektovaní podmienky výhodnejšieho dojednaní podľa ustanovenia § 231 ods. 1 ZP, keď zamestnanci nemali možnosť ovplyvniť obsah kolektívneho dojednaní a ani podmienky, za ktorých prišlo k ich dojednaniu, vylúči sa možnosť pripočítania sa skončenia konkrétneho dvojstranného právneho vzťahu na ich ťarchu a zamestnanci nie sú povinní zamestnávateľovi vracať späť už spotrebované pracovnoprávne nároky plynúce z pôvodne uzatvorenej dohody. (ŠVEC, M. a kol., 2021, s. 249)

Existujúce právne východiská subsidiarity

Základná právna úprava, ktorá vymedzuje vzájomný vzťah medzi OZ a ZP je obsiahnutá v § 1 ods. 4 ZP, pričom tento vzťah vymedzuje nasledovne „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“ Vzhľadom na skutočnosť, že ZP obsahuje právnu úpravu ako individuálnych, tak i kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, možno dovodiť, že by táto subsidiarita mala byť zachovaná pri oboch druhoch pracovnoprávných vzťahov, čo zodpovedá aj neskôr uvádzaným súdnym rozhodnutiam. Kľúčovým prvkom danej flexibility ZP sa však stáva kruciálna otázka, či ide o všeobecné ustanovenia OZ upravené v prvej časti OZ, alebo možno pripustiť aj pôsobnosť 8. časti OZ, a to všeobecných ustanovení záväzkovej časti. Druhá možnosť by totiž poskytla možnosť primárnej právnej regulácie nepomenovaných zmlúv, ktoré ZP pozná, resp. si ich dovodila aplikačná prax pre potreby úpravy konkrétnych hmotnoprávných alebo procesnoprávných nárokov subjektov pracovnoprávných vzťahov. Teória i aplikačná či súdna prax sa k uvedenej problematike vyjadrujú pomerne nejednoznačným spôsobom, pričom spravidla sa prikláňajú k zachovaniu ochrannej funkcie pracovného práva v podobe slabšej strany alebo ochrannej funkcie voči zástupcom zamestnancom. Následne sú tak vo vzťahu k zamestnávateľovi konštatované porušenia príslušných ustanovení ZP, pričom legislatívna zmena smerujúca k odstráneniu uvedeného problému by výrazne prispela k zjednodušeniu a vyššej miere právnej istoty zamestnávateľov. Nehovoriac už o prípadnom uplatnení § 17 ods. 3 ZP, ktorý v zásade vylučuje znášanie právnych následkov pre zamestnanca predovšetkým v prípade, ak úprava jeho pracovných a mzdových podmienok je obsiahnutá v kolektívnej zmluve alebo dohodách zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov, na ktorých neparticipoval, a ktorých prípadná neplatnosť mu nemôže byť na ujmu.

Základné prevládajúce stanovisko sa prikláňa k názoru reštriktívneho výkladu pôsobnosti OZ na pracovnoprávne vzťahy, keď pripúšťa použitie výlučne všeobecných ustanovení OZ (prvej časti) s odôvodnením ochrany slabšej strany a neprípustného rozšírenia pôsobnosti OZ pri aplikácii

všeobecných ustanovení záväzkoprávnej časti OZ vzhľadom na odlišný účel ich použitia v OZ a ZP. Druhý názorový výklad, naopak vzhľadom na potrebu aplikačnej praxe uvádza, že je potrebné v určitých prípadoch použiť aj ustanovenia ôsmej časti OZ z dôvodu, že už teraz subjekty pracovnoprávných vzťahov uzatvárajú rôzne dohody na úpravu svojich práv a povinností (napr. rôzne dohody o hmotnoprávnom zabezpečení zástupcov zamestnancov, dohody o úprave vzdelávania zamestnancov mimo rámca prehlbovania alebo zvyšovania kvalifikácie a pod) a majú objektívny záujem upraviť si svoje práva a povinnosti v súlade so svojimi subjektívnymi predstavami, pričom súčasťou týchto predstáv je napr. aj dohodnutie podmienok skončenia alebo predčasného skončenia týchto zmluvných vzťahov (pri absencii právnej úpravy v príslušných pracovnoprávných predpisov). A to aj pri neskôr uvádzanej postupujúcej relativizácii procesu kolektívneho vyjednávania ako procesného spôsobu lex specialis pre uzatváranie kolektívnej zmluvy a vylúčeni jeho použitia pri iných typoch zmluvných kontraktov.

Uplatnenie všeobecných ustanovení záväzkovej časti OZ a nielen všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka v zmysle § 1 ods. 4 ZP na oblasť individuálnych i kolektívnych pracovnoprávných vzťahov potvrdila nielen právna veda, ale i súdne rozhodnutia v príkrom rozpore s argumentáciou žalobcu. Krajský súd v Bratislave⁵ sa napr. v uvedenej súvislosti vyjadril, že „V tomto prípade sa totiž uplatňuje širší výklad "Všeobecných ustanovení" Občianskeho zákonníka, na ktorých subsidiárne použitie odkazuje § 1 ods.4 Zákonníka práce; uvedené ustanovenie totiž výslovne neodkazuje výlučne na Všeobecné ustanovenia Prvej časti Občianskeho zákonníka, a preto je potrebné za všeobecné ustanovenia v zmysle dikcie § 1 ods.4 Zákonníka práce, považovať nielen "Všeobecné ustanovenia" Občianskeho zákonníka uvedené v jeho Prvej časti (§ 1-122), ale aj "Všeobecné ustanovenia" uvedené v jeho Ôsmej časti - označenej ako Záväzkové právo (§ 488-587), keďže pracovnoprávne vzťahy treba, rovnako ako občianskoprávne vzťahy, považovať za záväzkové vzťahy, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a povinností stanovených normami pracovného práva“. Obdobne možno uviesť právny názor Krajského súdu v Žiline⁶, ktorý v rozsudku uvádza, že „...ak chýba potrebná špeciálna úprava Zákonníka práce, musí sa nevyhnutne použiť právna úprava Občianskeho zákonníka, aj keď nie je obsiahnutá vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.“ Opustenie formálneho princípu vedenia konkrétneho typu procesu a dôraz na zmluvnú voľnosť, resp. zohľadnenie subjektívnej motivácie a konania zmluvných strán možno vnímať aj prizmou rozhodnutia Najvyššieho súdu SR, keď prípadné použitie právneho inštitútu upraveného v ôsmej časti OZ musíme odvádzať aj „od správania sa účastníkov v čase po urobení právnych úkonov. Pri výklade právnych úkonov účastníkov daného pracovnoprávneho vzťahu je (bolo) preto potrebné venovať pozornosť aj ich konkrétnemu správaniu sa“.⁷

Odborné publikácie sa zameriavajú skôr na objasnenie právnej úpravy § 1 ods. 4 ZP z pohľadu jej právnej formulácie, ako na celkový kontext prípadného použitia ôsmej časti OZ. Prof. Tkáč k uvedenému problému uvádza, že „V tomto ustanovení je zákonným spôsobom výslovne upravený

⁵ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 8Co/375/2014 z 9. septembra 2014.

⁶ Rozhodnutie Krajského súdu v Žiline, sp. zn. 11CoPr 7/2013 z 30. júna 2014.

⁷ Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3Cdo/26/2012.

vzťah Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Z uvedenej právnej úpravy potom vyplýva, že ak na pracovnoprávne vzťahy nie je možné aplikovať všeobecné ustanovenia Zákonníka práce a ak Zákonník práce v prvej časti neustanovuje inak, subsidiárne sa použijú všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Vzhľadom na to, že vo všeobecných ustanoveniach Občianskeho zákonníka sú upravené najzákladnejšie princípy a inštitúty súkromného práva, ako napríklad vlastnícke právo, jeho rozsah a jeho ochrana, definícia pojmu právny úkon, spôsob uzatvárania zmlúv a pod., a keďže Zákonník práce tieto právne inštitúty a pojmy používa, Zákonník práce odkazuje na právnu úpravu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, aby nedochádzalo k zbytočnej duplicite právnej úpravy.“ (Tkáč, V. a kol., 2014, s. 44) Prof. Barancová podrobne objasňuje uplatnenie aj záväzkovej časti Občianskeho zákonníka na oblasť ZP v rámci zabezpečenia záväzkov, pričom uvádza, že „za daného právneho stavu aplikácia záväzkovej časti Občianskeho zákonníka, najmä v prípade zabezpečenia záväzkov, je nevyhnutná použitím analógie iuris. (Barancová, 2017, s. 105) Prof. Barancová tak priamo odkazuje na použitie všeobecných ustanovení záväzkovej časti v ôsmej časti, ktorá zakladá priamy súvis medzi použitím všeobecných ustanovení záväzkovej časti OZ vo vzťahu k ZP.

Rovnako však musíme pri uvedenej analýze prípadného uplatnenia ôsmej časti OZ v oblasti skončenia záväzkov zohľadniť aj právne východisko, že na zmluvne dohodnutú možnosť výpovede zmluvy nahliada civilistická teória v porovnaní so zákonným vypovedaním v podstatnej miere voľnejšie. Hoci je teda výpoveď zo zmluvy jednostranný právny úkon, a teda rozhodnutie, či bude kontrakt pokračovať, alebo bude predčasne ukončený, robí výlučne strana, ktorej toto právo prináleží, právny základ tohto oprávnenia tkvie v samotnej zmluve a má tak konsenzuálny charakter. To znamená, že výpoveď je síce jednostranný právny úkon, no predchádza mu dohoda oboch zmluvných strán o podmienkach a dôvodoch výpovede a zmluvní partneri rozhodnú, kedy a ktorej strane bude umožnené v budúcnosti jednostranne vypovedať zmluvu. V tomto odkazujeme aj na ustanovenie § 48 ods. 1 OZ, ktoré uvádza pripustenú subsidiaritu OZ ako právny režim lex generalis aj na oblasť kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, tým že „Od zmluvy môže účastník odstúpiť, len ak je to v tomto alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté“. OZ preto pri použití ustanovenia § 48 ods. 1 nediferencuje medzi zmluvami dohodnutými na dobu určitú alebo neurčitú, ale v jeho prípade ide len o určitú formu právnej úpravy lex specialis pre účely uzatvorenia zmluvy na neurčitý čas. Použitie všeobecných ustanovení OZ však jednoznačne pripúšťa dohodnutie si takejto výpovede aj pri zmluvách dohodnutých na určitú dobu bez obmedzenia ako vo veci samej, a to najmä za predpokladu, že toto skončenie právneho vzťahu medzi zmluvnými stranami výpoveďou bolo dohodnuté (Fekete, I., 2014, s. 780, 870). Prof. Olšovská napr. v uvedenej súvislosti konštatuje rozdiel medzi občianskoprávnymi dojednaniami medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou a spôsobom uzatvárania kolektívnej zmluvy a to aj vo vzťahu k ich možnému dojednávaniu obsahu. Prof. Olšovská uvádza, že na základe „konsenzuálneho stanoviska môže byť výpoveď prípustná, keďže je krytá vôľou všetkých dotknutých zmluvných strán. Ak vnímame Dohodu ako osobitnú zmluvu uzatvorenú podľa Zákonníka práce, dohodnutie si výpovede za určitých pravidiel možno vnímať ako prípustné. Máme za to, že v osobitnej dohode medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou ako medzi rovnocennými partnermi dialógu je možnosť v zmluve dohodnúť si výpoveď bez ďalšieho prípustná“. Prof. Olšovská rovnako pripúšťa možnosť vypovedania aj kolektívnej zmluvy, jej záväzkovej časti, keď uvádza, že „žiada sa prihliadať na skutočnosť, že kolektívna zmluva má spravidla dve časti – záväzkovú a normatívnu. Kým výpoveď z kolektívnej zmluvy, pokiaľ ide o jej záväzkovú časť, by nemala spôsobovať (či už z teoretického, ako aj praktického hľadiska) problémy, ...“ (Švec, M. a kol., 2021, s. 249)

Relatívne aktuálne súdne rozhodnutia však poukazujú na určitý odklon od dodržiavania prísneho formalizmu pri procese uzatvárania rôznych dohôd zamestnávateľa a sociálnych partnerov, resp. kolektívnej zmluvy vo vzťahu k úprave pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Najvyšší súd SR v tejto súvislosti uvádza, že *„Dovolačí súd v tomto rozhodnutí uviedol, že podniková kolektívna zmluva ako zmluva uzatvorená podľa príslušných ustanovení pracovného práva (t. j. Zákonníka práce a zákona o kolektívnom vyjednávaní, za subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka) je dvojstranným právnym úkonom, uzatváraným medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom. Obsah tohto právneho úkonu totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Predmetom jej úpravy je okrem iného aj výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom. Po podpísaní sa kolektívna zmluva stáva záväznou s rovnakými právnymi následkami ako zákon. Má normatívny charakter, ktorý jej dáva jej obsah (úprava pracovných a mzdových podmienok, podmienok zamestnávania a iné). Z kolektívnej zmluvy vznikajú práva a povinnosti tak subjektom, ktorí ju uzavreli, ako aj individuálne neurčeným subjektom – zamestnancom. Normatívnu funkciu však 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 Zákonníka práce.“⁸* Proces kolektívneho vyjednávania a uzatvorená kolektívna zmluva do určitej miery predstavujú formu dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, ktorá do istej miery kladie vyššie nároky na obsah dojednaných záväzkov, keďže vo vzťahu k platnosti alebo neplatnosti individuálneho dojednávania pracovnoprávných nárokov predstavujú modifikáciu základnej pracovnoprávnej úpravy obsiahnutej v príslušných pracovnoprávných predpisoch, bez možnosti priamej participácie dotknutých zamestnancov. Pôsobenie normatívnej časti kolektívnej zmluvy *erga omnes*, t. j. s rovnakým účinkom ako právna úprava obsiahnutá v zákonnej právnej úprave, vytvára pre zamestnancov prezumpciu formálnej i materiálnej pravdy a existenciu legitímneho očakávania, že vo vzťahu k nim príde k plneniu pracovnoprávných nárokov v dohodnutej podobe, ak sa na tom zamestnávateľ a príslušný odborový orgán dohodli. Tento „subjektívny“ postoj zamestnancov je podporený aj tou skutočnosťou, že § 43 ods. 1 písm. d) ZP explicitne vylučuje účasť zamestnanca na dojednávaní svojich mzdových podmienok pri vzniku pracovného pomeru, keď sú tieto dohodnuté v kolektívnej zmluve. Právna úprava tak priamo stavia zamestnanca do pozície, keď je jeho individuálna autonómia vôle priamo potlačená dohodou zmluvných strán kolektívnej zmluvy a on sa musí uspokojiť s takými mzdovými podmienkami, ktoré už boli vopred dojednané v kolektívnej zmluve a súčasne očakávať (princíp legitímnych očakávaní), že v dohodnutej podobe príde aj k ich naplneniu vo vzťahu k jeho osobe bez možnosti akejkoľvek zmeny. Z tohto hľadiska preto uplatnenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany a zdôraznenie princípu legitímnych očakávaní vo vzťahu k úrovni dojednaných mzdových podmienok, za ktorých bude vykonávať prácu, a za ktorých je ochotný uzatvoriť pracovný pomer, je nielen žiaduce, ale vyplýva priamo z príslušnej právnej úpravy. Jednostranný postup zamestnávateľa aj v zmysle citovaných súdnych rozhodnutí jednoznačne možno hodnotiť ako porušenie uvádzaných zákonných princíпов a súčasne ako postup, ktorý zamestnancovi jednoznačne spôsobil ujmu. Nepriznanie právnej ochrany takémuto pracovnoprávnemu nároku zamestnanca by preukázateľne legitimizovalo nielen svojvoľné

⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 1Cdo/123/2009.

porušovanie pracovnoprávnej úpravy zamestnávateľom, ale znamenalo by zásadný zásah do základného princípu pracovnoprávnej regulácie v podobe ochrany slabšej strany, ak by súd pripustil, že by bolo možné kedykoľvek jednostranne vyhlásiť zo strany zamestnávateľa (ak mu prestane vyhovovať obsah dojednanej kolektívnej zmluvy), že konkrétne ustanovenie je v rozpore s právnou úpravou, hoci objektívne neprišlo k zmene tohto ustanovenia, ktorá by mala vplyv na takýto záver zamestnávateľa.

Sporadicky sa možno stretnúť s prípadmi, keď kolektívna zmluva alebo jej súčasti, či rôzne dohody zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov obsahujú rôzne druhy ustanovení determinujúce možnosť jej skončenia zo strany jednotlivých zmluvných strán. Typicky ide najmä o dojednávanie rôznych podmienok uplatnenia výpovede z jednej alebo oboch zmluvných strán, resp. možnosti odstúpiť od celej kolektívnej zmluvy alebo osobitnej dohody od začiatku. Hoci sa v teórii pracovného práva pomerne konsenzuálne tvrdilo, že takúto možnosť právny poriadok SR nepripúšťa (predovšetkým pri kolektívnych zmluvách), aplikačná prax prinášala nové a pomerne komplikované príklady dohadovania rôznych podmienok vypovedateľnosti. Prípadne boli dohodnuté podmienky ukončenia určitej dohody sociálnych partnerov, napr. konta pracovného času neskôr pripojené ku kolektívnej zmluve ako dodatky, čím sa ich vlastný dojednaný obsah stal súčasťou kolektívnej zmluvy a tieto dohodnuté podmienky vypovedania by mali byť uplatnené aj po okamihu, čo sa takáto dohoda stala súčasťou kolektívnej zmluvy. Takýto postup bol však súdnou praxou pomerne jednoznačne odmietnutý, pričom dôvody sa opierajú ako o východisko súčasnej pracovnoprávnej doktríny, tak aj ochrany slabšej strany a ochrany pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa vo vzťahu k možnosti a predvídateľnosti výkonu ich funkcie ako zástupcov zamestnancov. *„Zákon o kolektívnom vyjednávaní ani v jednom zo svojich ustanovení neumožňuje jednostranne vypovedať kolektívnu zmluvu, umožňuje iba zmenu kolektívnej zmluvy v § 8 ods. 5, pričom pri dojednaní zmeny sa musí postupovať rovnako ako pri vyjednávaní o samotnej kolektívnej zmluve. Pôvodná kolektívna zmluva môže byť nahradená novou kolektívnu zmluvou. Na jednej strane zmluvné strany v Dodatku č. 5 slobodne a vážne zhodne prejavili vôľu ukončiť trvanie tejto dohody pretavenej v Dodatku č. 5 ku kolektívnej zmluve výpoveďou aj bez udania dôvodu, avšak na druhej strane zostalo posúdiť, či tak urobili v súlade s platnou právnou úpravou, ktorá sa na jednotlivé dojednania, práva a povinnosti v dohode obsiahnuté a na režim jej vyjednávania vzťahujú. Ani odvolací súd sa nestotožnil s argumentáciou žalovaného o tom, že by Dodatok č. 5 ako súčasť Kolektívnej zmluvy mal byť občianskoprávnym kontraktom, nakoľko sám žalovaný na druhej strane uvádza, že všetky nároky v Dohode boli dohodnuté ako vyvážené pracovnoprávne nároky oboch zmluvných strán vo vzájomnej súvislosti, logike. Nemožno pracovnoprávne nároky podradiť pod režim Zákonníka práce a možnosť vypovedania Dohody posudzovať v zmysle úpravy vyplývajúcej z Občianskeho zákonníka. Zmluvné strany mali vôľu uzavrieť Dohodu ako súčasť kolektívnej zmluvy a pri koncipovaní jej obsahu postupovali v zmysle jednotlivých ustanovení Zákonníka práce, na ktoré v podrobnostiach poukázali. Vo väzbe na uvedené je preto potrebné i dojednanie o možnosti Dohodu vypovedať, podradiť pod pracovnoprávnu úpravu a režim pracovnoprávných predpisov. V kontexte uvedeného je preto potrebné i platnosť dojednania obsiahnutého v časti G bod 8 o možnosti Dohodu vypovedať skúmať len a iba z hľadiska príslušných ustanovení vyplývajúcich zo Zákonníka práce, príp. Zákona o kolektívnom vyjednávaní, pričom ani jeden*

z týchto právnych predpisov takúto možnosť ukončenia vzájomných vzťahov v Dohode upravených nepripúšťajú.⁹

Krajský súd v Žiline v predmetnom rozhodnutí svoju argumentáciu opiera ešte o výraznejší právny argument, ktorý identifikuje v samotnom znefunkčnení pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku za predpokladu, ak súčasťou kolektívnej zmluvy, ktorá by mala byť vypovedaná, je aj úprava hmotnoprávneho zabezpečenia odborových organizácií a jej odborových funkcionárov alebo členov príslušných odborových orgánov s odkazom na § 240 ZP alebo § 136 ZP. „Uvedené koreluje záveru prvoinštančného súdu o tom, že takúto dohodu ako súčasť kolektívnej zmluvy nemožno vypovedať, nakoľko by sa tým narušila právna istota zamestnancov, ktorých odborová organizácia v pracovnoprávných vzťahoch vo vzťahu k zamestnávateľovi zastupuje a na druhej strane by sa znefunkčnila činnosť odborovej organizácie ako takej. Bolo by preto v rozpore s poukazovanou právnou úpravou pripustiť možnosť jednostranného vypovedania Dohody o dlhodobom uvoľnení zamestnanca na výkon funkcie v odborovom orgáne, a to i napriek tomu, že takáto možnosť výpovede bola dohodnutá v prospech oboch zmluvných strán. Už na prvý pohľad je totiž zrejmé, že možnosť výpovede je výhodnou iba z hľadiska zamestnávateľa, ktorý prostredníctvom nej dosiahne znefunkčnenie odborového orgánu na pracovisku ako takého. Je totiž iba málo pravdepodobné, že by Dohodu o dlhodobom uvoľnení vypovedal člen odborového orgánu, ktorý práve prostredníctvom takejto dohody vykonáva svoju funkciu, má garantované podmienky dlhodobého uvoľnenia a jeho materiálneho zabezpečenia. Dojednanie takejto dohody je preto nielen nevyvážené, ale i odporuje filozofii pracovnoprávných predpisov upravujúcich postavenie podmienky výkonu funkcie v odborovom orgáne. Práve prostredníctvom takejto dohody sa totiž člen odborového orgánu vopred vzdáva svojho práva na nerušený výkon funkcie počas obdobia dlhodobého uvoľnenia vymedzeného v zmluve a zákonníkom práce garantovaného práva na to, aby počas výkonu funkcie jeho pracovný pomer spočíval v prípade, ak druhá zmluvná strana právo vypovedania dohody využije.“¹⁰

K uvedeným právnym záverom uvádzame relevantný nálež Ústavného súdu SR¹¹, v ktorom sa pomerne jednoznačne vyjadril k obligatórnemu prihliadnutiu k zvýšenej pracovnoprávnej ochrane zamestnanca podľa § 17 ods. 3 ZP modifikovanej na podobu náhrady škody takémuto zamestnancovi pri zohľadnení absencie participácie zamestnanca na dohadovaní konkrétneho zmluvného kontraktu (či už v podobe nemožnosti plnenia alebo vypovedania tohto zmluvného kontraktu, ktorý zamestnanec neuzatváral a ani neparticipoval na jeho uzatváraní), pričom uviedol, že: „Sporným zostalo právne posúdenie kolektívnej zmluvy a nárok žalobkyne na náhradu škody podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce po vyhlásení kolektívnej zmluvy za neplatnú. Postup pri uzatváraní kolektívnych zmlúv ustanovuje osobitný predpis (§ 231 ods. 2 Zákonníka práce). Týmto predpisom je zákon o kolektívnom vyjednávaní. Podľa § 2 tohto zákona, kolektívne zmluvy upravujú individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Môžu ich uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávatelia, prípadne ich organizácie. Podnikové kolektívne zmluvy sú uzatvárané medzi

⁹ Rozhodnutie Krajského súdu Žilina, sp. zn. 7CoPr/4/2021.

¹⁰ Rozhodnutie Krajského súdu Žilina, sp. zn. 7CoPr/4/2021.

¹¹ Nálež Ústavného súdu SR, sp. zn. I. ÚS 501/2011.

príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. (...) Kolektívna zmluva je pracovnoprávnym úkonom a vychádzajúc z právoplatného súdneho rozhodnutia o určení jej neplatnosti, podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky potom aj správne vyvodil, že táto neplatnosť nemôže byť žalobkyni na ujmu, keďže ako mal preukázané, neplatnosť sama nespôsobilá a správne zaviazal žalovaného k povinnosti nahradiť žalobkyni škodu, ktorá jej vznikla následkom neplatnej kolektívnej zmluvy. Z ustanovenia § 17 ods. 3 Zákonníka práce vyplýva, že neplatnosť sa týka všetkých pracovnoprávných úkonov – jednostranných i dvojstranných právnych úkonov, ktoré so zamestnávateľom uzatvára sám zamestnanec, ako aj právnych úkonov, ktoré so zamestnávateľom uzatvára príslušný odborový orgán zastupujúci všetkých zamestnancov, keďže ukladá zamestnávateľovi povinnosť nahradiť škodu zamestnancovi, ktorá mu vznikla následkom neplatného právneho úkonu všeobecne, bez akéhokoľvek vylúčenia niektorých právnych úkonov (napr. ktoré so zamestnávateľom uzatvára príslušný odborový orgán). (...) Odvolací súd správne, podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, poukázal aj na čl. 2 vetu druhú základných zásad Zákonníka práce, podľa ktorej 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. Dokazovaním nebolo preukázané, že by žalovaný nevedel o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Práve naopak, ako už dovolací súd vyššie uviedol, táto zmluva u žalovaného platila až do jej určenia za neplatnú. Pokiaľ sa dovolateľ stotožnil s rozhodnutím súdu prvého stupňa, ktorý svoje zamietajúce rozhodnutie odôvodnil tým, že plnením žalovaného by došlo k bezdôvodnému obohateniu na strane žalobkyne, k uvedenému dovolací súd považuje za potrebné uviesť nasledovné. Podľa § 222 ods. 1 Zákonníka práce, ak sa zamestnanec bezdôvodne obohatil na úkor zamestnávateľa alebo ak sa zamestnávateľ bezdôvodne obohatil na úkor zamestnanca, musí obohatenie vydať. Podľa § 222 ods. 2 Zákonníka práce, bezdôvodné obohatenie na účely tohto zákona je majetkový prospech získaný plnením bez právneho dôvodu, plnením z neplatného právneho úkonu, plnením z právneho dôvodu, ktorý odpadol, ako aj majetkový prospech získaný z nepoctivých zdrojov. Majetkový prospech získaný plnením z neplatného pracovnoprávneho úkonu je za určitých okolností bezdôvodným obohatením. Ak však v dôsledku neplatnosti pracovnoprávneho úkonu vznikla zamestnancovi škoda, v súlade s § 17 ods. 3 Zákonníka práce vzniká zodpovednosť zamestnávateľa za túto škodu. Záväzok z bezdôvodného obohatenia vzniká len vtedy, ak majetková ujma z neplatného pracovnoprávneho úkonu nepredstavuje škodu zamestnanca. Záväzky z bezdôvodného obohatenia majú aj v pracovnoprávných vzťahoch subsidiárnu povahu, z čoho vyplýva, že povinnosť vydať bezdôvodné obohatenie je daná len vtedy, ak nie sú splnené predpoklady pre vznik zodpovednosti za škodu. Ak vznikla zamestnancovi škoda následkom neplatného právneho úkonu, záväzok z bezdôvodného obohatenia nevzniká. Pokiaľ zamestnávateľ uhradí zamestnancovi túto škodu, nejde o plnenie bez právneho dôvodu – právnym dôvodom je tu zodpovednosť za škodu. (...) Pracovnoprávna teória opakovane zdôrazňuje ochrannú funkciu pracovného práva, ochrana slabšej strany je stále základným a najdôležitejším cieľom sledovaným pracovným právom, vo svojej podstate ide o raison d'être existencie samotného pracovnoprávneho kódexu a nadväzujúcej právnej úpravy. A práve v súlade so svojou ochrannou funkciou pracovnoprávna úprava (i teória) z hľadiska právnych následkov nerozlišuje medzi ničotným a neplatným právnym úkonom. To znamená, že pre možnosť domáhania sa náhrady škody v zmysle § 17 ods. 3 Zákonníka práce je irelevantné, či ten-ktorý právny úkon sa považuje za neplatný alebo či ide o jeho ničotnosť (neexistenciu). V pracovnom práve je zodpovednosť zamestnávateľa za škodu postavená na objektívnej zodpovednosti, kde sa ako predpoklad nevyžaduje

prvok zavinenia. V súlade s uvedeným je konštruovaná aj zodpovednosť za škodu spôsobená zamestnancovi následkom neplatného právneho úkonu. Z dikcie citovaného § 17 ods. 3 Zákonníka práce („... ak neplatnosť nespôsobil sám“) vyplýva, že neplatnosť právneho úkonu môže byť na ujmu zamestnanca, iba ak neplatnosť právneho úkonu spôsobí zamestnanec výlučne sám pri existencii plného zavinenia na jeho strane. Inými slovami, ak v dôsledku neplatného právneho úkonu vznikla zamestnancovi škoda, zodpovedá za ňu zamestnávateľ v plnom rozsahu i v takom prípade, ak neplatnosť právneho úkonu spôsobil hoci len sčasti, v krajnom prípade aj vtedy, ak škoda vznikla objektívne bez zavinenia zamestnanca, a to za podmienky, že sú splnené ďalšie predpoklady zodpovednosti.“

Citovaný právny záver Ústavného súdu SR dopĺňa v zásade výnimočný (zatiaľ neprávoplatný) rozsudok Okresného súdu Bratislava III, ktorý ešte vo výraznejšej miere argumentačne podporuje zvýšenú pracovnoprávnu ochranu zamestnanca s odvolaním sa na predmetný nález Ústavného súdu SR¹². „Podľa § 17 ods. 3 Zákonníka práce neplatnosť právneho úkonu nemôže byť zamestnancovi na ujmu, ak neplatnosť nespôsobil (výlučne) sám. Aby súd mohol priznať zamestnancovi náhradu škody z neplatného právneho úkonu, musia byť kumulatívne splnené predpoklady vzniku zodpovednostného vzťahu, a to (i) existencia neplatného právneho úkonu, (ii) vznik škody, (iii) príčinná súvislosť medzi neplatným právnym úkonom a vznikom škody a (iv) zavinenie, ktoré nie je výlučne na strane zamestnanca. Tento zodpovednostný vzťah avšak nevzniká na základe porušenia zmluvných dojednaní, ale je založený na predzmluvnej zodpovednosti (culpa in contrahendo), teda predpokladom jeho vzniku je zodpovednosť za protiprávne pochybenia pri vzniku právneho úkonu (za protiprávne spôsobenie neplatnosti právneho úkonu). Pri posudzovaní otázky, či niektorý z účastníkov zmluvy sám spôsobil jej neplatnosť, nemožno bez ďalšieho vychádzať iba zo záveru, že neplatnosť dvojstranného právneho úkonu nemôže spôsobiť len jeden z jeho účastníkov, keďže k zmluve je vždy potrebný súhlasný prejav oboch zmluvných strán. Takáto interpretácia by aplikáciu § 17 ods. 3 Zákonníka práce v podstate bez ďalšieho vylučovala v prípade všetkých dvojstranných právnych úkonov a toto ustanovenie by tým stratilo svoj predpokladaný zmysel (účel), pretože pri dvojstranných právnych úkonoch vždy spolupôsobia obe strany. Za správny potom treba považovať taký výklad, v zmysle ktorého k spôsobeniu neplatnosti dvojstranného právneho úkonu nemôže dôjsť len v dôsledku obvyčajnej účasti na jeho uzatvorení, ale treba vždy s prihliadnutím na okolnosti konkrétneho prípadu skúmať, ako sa zmluvné strany podieľali na utváraní jeho obsahových náležitostí, najmä kto z nich a ako sa pričínil o to, že tento úkon je postihnutý vadou, ktorá spôsobuje jeho neplatnosť. Ten účastník zmluvy, ktorého účasť na jej uzatváraní spočívala len v obvyčajnom prijatí návrhu druhého účastníka, teda nemohol spôsobiť neplatnosť tejto zmluvy. Je pravdou, že kolektívna zmluva je dvojstranným právnym úkonom, ktorý sa síce uzatvára v prospech zamestnancov a v rámci procesu jej uzatvárania sa realizuje právo zamestnanca na kolektívne vyjednávanie (hoci toto právo zamestnanci nemôžu vykonávať osobne, ale len prostredníctvom príslušného odborového orgánu, teda tretej osoby), ale napriek uvedenému subjektmi kolektívnej zmluvy ako právneho úkonu sú stále iba zamestnávateľ a odborová organizácia (a nie aj zamestnanec). Existencia a obsah tohto právneho úkonu totiž vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti. Zamestnanci sú tak len adresátmi ustanovení kolektívnej zmluvy ako prameňa práva, na ktorých sa vzťahuje jej normatívny charakter.“

¹² Rozhodnutie Okresného súdu Bratislava III, sp. zn. 21Cpr/4/2021.

Konkludujúc uvedené, súd považoval za splnený i predpoklad zodpovedného vzťahu čo do zavinenia neplatnosti právneho úkonu, ktorú nespôsobil zamestnanec výlučne sám. Žalobkyňa teda neplatnosť predmetného ustanovenia kolektívnej zmluvy plne sama nespôsobilá, a preto jej nemôže byť na ujmu.“

2.2.2 Návrh riešenia

Napriek uvádzaným rôznym právnym náhľadom na uvedenú problematiku, vzhľadom na uvádzanú preferenciu autorov k druhému názorovému prúdu, výrazne by právnou úpravu sprehľadnila legislatívna zmena smerujúca k rozšíreniu pôsobnosti OZ. Jej predmetom by bola úprava § 1 ods. 4 ZP spôsobom, ktorý by recipoval pôsobnosť aj ôsmej časti OZ na oblasť individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov napr. v nižšie uvádzanej formulácii. Determinantom takejto úpravy by bolo vylúčené uplatnenie ustanovení ôsmej časti OZ v prípadoch, ak by boli v rozpore s ochranou slabšej strany alebo ak by prišlo v zmysle uvedeného k uplatneniu § 17 ods. 3 ZP v prípadoch, keď by zamestnanec neparticipoval na dohadovaní úpravy svojich pracovných a mzdových podmienok.

Navrhuje sa zmena príslušných ustanovení Zákonníka práce nasledovne:

„Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia I. časti Občianskeho zákonníka a ustanovenia 8. časti Občianskeho zákonníku, ak sa svojím účelom nepriečia Základným zásadám Zákonníka práce a účelu konkrétnych pracovnoprávných vzťahoch, v ktorých majú byť subsidiárne použité. Týmto nie je dotknuté právo subjektov pracovnoprávných vzťahov vylúčiť v zmluve alebo dohode podľa tohto zákona ich použitie.“

ZÁVER

Ako vyplýva z vyššie uvedenej analýzy, cesta k odstráneniu bariér, ktoré momentálne bránia tomu, aby bolo na Zákonník práce nahliadané ako na kódex, ktorý zodpovedá modernému pracovnému trhu v 21. storočí, vedie zásadne a len prostredníctvom realizácie odpovedajúcich legislatívnych zmien. Navrhované legislatívne zmeny nepredstavujú formulácie, ktoré nie je možné v rámci legislatívneho procesu prispôbovať požiadavkám sociálnych partnerov, ale ich charakter odráža snahu o riešenie popisovanej teoretickoprávnej alebo praktickej situácie, s ktorou sa nevedia subjekty pracovnoprávných vzťahov vysporiadať. Prípadne navrhované zmeny reagujú na stagnáciu individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v dôsledku rigidnej a neaktuálnej pracovnoprávnej úpravy. Inak, ako legislatívnymi zmenami príslušných ustanovení Zákonníka práce tak, ako sú v tejto analýze napr. identifikované a navrhnuté, nie je dospieť k zlepšeniu ani v aplikačnej praxi.

Musíme si totiž uvedomiť, že mnohé z ustanovení Zákonníka práce majú kogentný charakter, pričom miera, v ktorej sa účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu od zákonnej úpravy odchyliť, je značne limitovaná a determinovaná pracovnoprávnou ochranou zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje *pars potentior* budúcich legislatívnych zmien. Rovnako je v súčasnej dobe vhodné zvážiť práve existujúcu mieru zákonného rámca, pričom dôraz by mal byť kladený na vyššiu mieru rozhodovacej schopnosti samotných účastníkov pracovnoprávných vzťahov, t.j. zamestnávateľov a zamestnancov pri dodržaní východísk, ktoré určujú Základné zásady Zákonníka práce..

Obdobné moderné kódexy z iných štátov Európy nám ukazujú, že pri dnešnej miere právneho povedomia zamestnancov, ale aj pri zohľadnení činnosti zástupcov zamestnancov a štátnych orgánov, ktoré chránia práva zamestnancov na štandardnej úrovni, nie je potreba ďalej posilňovať ich právnu ochranu na brániť tým možnosti dotknutých subjektov rozhodnúť sa pre vhodnejšiu právnu reguláciu ich vzťahov, pri konsenze oboch účastníkov. Akcentovanie vyššej zmluvnej voľnosti má v praxi mnoho implikácií, ktoré môžu v konečnom dôsledku prispieť k väčšej flexibilitě daného vzťahu, avšak pri rešpektovaní zákonného rámca, ktorý tvorí práve Zákonník práce a samozrejme s ohľadom na charakter závislej práce, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa.

Je dôležité vnímať navrhované zmeny v kontexte úprav iných štátov Európy vrátane jej strednej a východnej časti, kde sa nachádza aj Slovenská republika. Žiadna krajina neexistuje v izolovanom stave a preto aj pracovný trh zaznamenáva drobné rozdiely v zákonných úpravách v jednotlivých štátoch. Každá krajina sa snaží vytvoriť čo najlepšie podnikateľské prostredie aby prilákala zahraničných investorov a zároveň podnietila väčšie investície zo strany spoločností, ktoré na jej území už pôsobia. Výsledkom takýchto snáh má byť vytvorenie pracovného trhu, kde práva zamestnancov sú síce garantované, chránené a efektívne vymožiteľné, avšak bez toho, aby došlo k prehnanej ochrane na úkor zmluvnej voľnosti strán pracovného pomeru, čím by sa zároveň bránilo novým investíciám, ktoré si vyžadujú zainteresovanie zamestnancov. Asociácie zastupujúce zamestnávateľov majú tú istú snahu, čo však v podmienkach súčasnej legislatívnej úpravy naráža na viacero obmedzení.

Vypracovaná analýza poskytuje návod na realizáciu legislatívnych zmien *pro futuro* tak, aby prispela k želanému stavu, avšak je len nevyhnutnou podmienkou a nie konečným stavom. Aplikačná prax,

ktorá by iste otestovala navrhované zmeny, odpovie s konečnou platnosťou na otázku, či navrhované zmeny našli svoje uplatnenie v praxi a vyriešili identifikované problémy, ako ich popisujú autori tejto analýzy.

Manažerský sumár

Tento dokument bol pripravený autorským kolektívom pod vedením APZD ako Manažerský sumár k analýze Náročnosti administratívneho zaťaženia zamestnávateľov v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru, vrátane návrhu opatrení na zníženie týchto zaťažení 2023.

Uvedená analýza sa realizovala vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje – Národný projekt Podpora kvality sociálneho dialógu v období 07/2018 – 11/2023 (ITMS projektu: 312031V749).

Predmetom analýzy vypracovanej v rámci projektu je identifikovať a sumarizovať v zrozumiteľnej podobe aktuálne povinnosti zamestnávateľa v súvislosti so vznikom, trvaním a ukončením pracovného pomeru, a to predovšetkým s dôrazom na obsolentné povinnosti, ktoré obmedzujú zamestnávateľa v procese rozhodovania sa o prijímaní a prepúšťaní zamestnancov v pracovnom pomere. Uvedené sa rovnako dotýka aj niektorých obmedzení pri flexibilnom využívaní jednotlivých pracovnoprávných inštitútov zo strany zamestnávateľa v procese trvania individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Po odpovedajúcej identifikácii absencie relevantnej pracovnoprávnej úpravy, obsolentnej alebo nedostatočnej pracovnoprávnej úpravy predstavoval ďalší cieľ analýzy navrhnutie konkrétnych opatrení zväčša orientovaných na prijatie právnej úpravy de lege ferenda za účelom zníženia a racionalizácie popísaného administratívneho alebo organizačného zaťaženia, ako aj konkrétne návrhy na zmenu príslušnej legislatívy v dotknutej oblasti tak, aby bol identifikovaný problém odstránený.

Je nepochybné, že indikátory ako pracovný trh, spôsob práce, stav a využívanie jednotlivých pracovnoprávných inštitútov v aplikačnej praxi, ale aj stav spoločnosti a hospodárstva, ktoré vyvolali prijatie Zákonníka práce v roku 2001, sú v súčasnosti značne prekonané. Mnohé formulácie pôsobia v aplikačnej praxi príliš formalisticky a rigidne a neumožňujú subjektom pracovnoprávných vzťahov uzatvoriť dojednania, ktoré by výraznejšie odrážali ich subjektívne preferencie vo vzťahu k úprave vlastných pracovnoprávných nárokov (typicky v oblasti pracovného času, nárokov pri skončení pracovného pomeru a pod). Ostatná novela ZP s účinnosťou od 1. 11. 2022 tento formalizmus ešte prehĺbila, a to najmä vo vzťahu k zavedeniu nových informačných povinností zamestnávateľa v novokoncipovaných ustanoveniach § 47a ZP alebo § 49a ZP. Do značnej miery pôsobia prekonane aj určité socialistické rezíduá, ktoré možno identifikovať nielen pri súbahu plynutia výpovednej doby a súčasného poskytnutia odstupného podľa § 76 ZP, ale napr. aj kumulatívny vznik nároku na odchodné podľa § 76a ZP.

Viacere členské štáty EÚ, vrátane všetkých krajín v stredoeurópskom priestore v poslednej dobe dokázalo reformovať svoj pracovný trh vrátane signifikantných zmien hlavného kódexu v tejto oblasti, t. j. príslušných pracovnoprávných predpisov kódexového typu, ktoré upravujú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Uvedené zmeny vedú k situácii, v ktorej Slovensko bez zásadnej zmeny Zákonníka práce, nie je konkurencieschopné s okolitými krajinami a už v žiadnom prípade s členskými

štátmi EÚ zo západnej Európy. Rovnaký problém však vnímame aj vo vzťahu k pripravovanej a predpokladanej transpozícii smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. Táto plánovaná zmena nebola predmetom uvedenej analýzy.

Flexibilita Zákonníka práce je preto vnímaná ako zásadný faktor, ktorý ovplyvňuje rozhodovací proces zahraničných investorov, a to vrátane tých, ktorí už svoju činnosť v SR vykonávajú a zvažujú rozšírenie svojej činnosti alebo prehodnocujú zásadnejšie investície.

Analyzovaná problematika nie je v žiadnom prípade vyčerpávajúcim výpočtom záťaží, s ktorými sa stretávajú zamestnávateľia v podmienkach SR. Na druhej strane, podľa názoru autorov predstavuje zásadný podiel na stave, v akom sa v súčasnosti ZP a pracovný trh v SR nachádza.

Cesta k odstráneniu bariér, ktoré tvoria účinnú prekážku tomu, aby bolo na Zákonník práce nahliadané ako na kódex, ktorý zodpovedá modernému pracovnému trhu v 21. storočí, vedie zásadne a len prostredníctvom realizácie odpovedajúcich legislatívnych zmien. Legislatívne zmeny navrhované v uvedenej analýze nepredstavujú formulácie, ktoré nie je možné v rámci legislatívneho procesu prispôbovať požiadavkám sociálnych partnerov, ale ich charakter odráža snahu o riešenie popisovanej teoreticko-právnej alebo praktickej situácie, s ktorou sa nevedia subjekty pracovnoprávných vzťahov vysporiadať. Prípadné navrhované zmeny reagujú na stagnáciu individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v dôsledku rigidnej a neaktuálnej pracovnoprávnej úpravy. Inak, ako legislatívnymi zmenami príslušných ustanovení Zákonníka práce tak, ako sú v tejto analýze napr. identifikované a navrhnuté, nie je dospieť k zlepšeniu ani v aplikačnej praxi.

Je potrebné si tiež uvedomiť, že mnohé z ustanovení Zákonníka práce majú kogentný charakter, pričom miera, v ktorej sa účastníci pracovnoprávných vzťahov môžu od zákonnej úpravy odchyliť, je značne limitovaná a determinovaná pracovnoprávnou ochranou zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ktorá predstavuje *pars potentior* budúcich legislatívnych zmien. Rovnako je v súčasnej dobe vhodné zvážiť práve existujúcu mieru zákonného rámca, pričom dôraz by mal byť kladený na vyššiu mieru rozhodovacej schopnosti samotných účastníkov pracovnoprávných vzťahov, t. j. zamestnávateľov a zamestnancov pri dodržaní východísk, ktoré určujú základné zásady Zákonníka práce.

Obdobné moderné kódexy z iných štátov Európy nám ukazujú, že pri dnešnej miere právneho povedomia zamestnancov, ale aj pri zohľadnení činnosti zástupcov zamestnancov a štátnych orgánov, ktoré chránia práva zamestnancov na štandardnej úrovni, nie je potreba ďalej posilňovať ich právnu ochranu a tým brániť možnosti dotknutých subjektov rozhodnúť sa pre vhodnejšiu právnu reguláciu ich vzťahov, pri konsenze oboch účastníkov. Akcentovanie vyššej zmluvnej voľnosti má v praxi mnoho implikácií, ktoré môžu v konečnom dôsledku prispieť k väčšej flexibilitate daného vzťahu, avšak pri rešpektovaní zákonného rámca, ktorý tvorí práve Zákonník práce a samozrejme s ohľadom na charakter závislej práce, ktorú vykonáva zamestnanec pre zamestnávateľa.

Je dôležité vnímať navrhované zmeny v kontexte úprav iných štátov Európy vrátane jej strednej a východnej časti, kde sa nachádza aj Slovenská republika. Žiadna krajina neexistuje v izolovanom stave a preto aj pracovný trh zaznamenáva drobné rozdiely v zákonných úpravách v jednotlivých štátoch. Každá krajina sa snaží vytvoriť čo najlepšie podnikateľské prostredie aby prilákala zahraničných

investorov a zároveň podnietila väčšie investície zo strany spoločností. Výsledkom takýchto snáh má byť vytvorenie pracovného trhu, kde práva zamestnancov sú síce garantované, chránené a efektívne vymožiteľné, avšak bez toho, aby došlo k prehnanej ochrane na úkor zmluvnej voľnosti strán pracovného pomeru, čím by sa zároveň bránilo novým investíciám, ktoré si vyžadujú zainteresovanie zamestnancov. Asociácie zastupujúce zamestnávateľov majú tú istú snahu, čo však v podmienkach súčasnej legislatívnej úpravy naráža na viacero obmedzení.

Vypracovaná analýza poskytuje návod na realizáciu legislatívnych zmien *pro futuro* tak, aby prispela k želanému stavu, avšak je len nevyhnutnou podmienkou a nie konečným stavom. Aplikačná prax, ktorá by iste otestovala navrhované zmeny, odpovie s konečnou platnosťou na otázku, či navrhované zmeny našli svoje uplatnenie v praxi a vyriešili identifikované problémy, ako ich popisujú autori uvedenej analýzy.

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
Skúšobná doba	Problémom je nedostatočná dĺžka skúšobnej doby, keďže mnoho nových zamestnancov sa v úvode práce musí zaškoliť. Takéto zaškolenie je pre zamestnávateľov nákladné a je časovo náročné. Po zaškolení zostáva len krátka doba na overenie zamestnanca. Rovnako, ani zamestnanci nemá dostatočný časový priestor, aby zistil, či mu práca a podmienky vyhovujú.	V súčasnosti je skúšobná doba upravená rozdielne pre bežných zamestnancov (3 mesiace) a rozdielne pre tzv. vedúcich zamestnancov (6 mesiacov). Zároveň skúšobná doba nesmie trvať dlhšie ako je polovica dohodnutej doby trvania pracovného pomeru.	Zmeniť znenie Ustanovenia § 45 ods. 1., tak aby umožňovalo skúšobnú dobu špecifikovať podľa náročnosti jednotlivých pracovných miest (3 – 5 mesiacov). U vedúceho zamestnanca, by bolo možné skúšobnú dobu dohodnúť až na osem mesiacov.
Doba určitá	V súčasnosti je možné dohodnúť maximálnu dĺžku trvania pracovného pomeru na dobu určitú na dva roky. To vychádza zo Smernice č. 1999/70/ES, k implementácii ktorej Slovenská republika prijala pomerne konzervatívny prístup, najmä čo sa týka obmedzenia dĺžky trvania pracovného pomeru a jeho opakovania. Susedné krajiny prijali právne úpravy, ktoré umožňujú dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú na oveľa dlhšiu dobu.	Aktuálna legislatíva umožňuje dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na dva roky . Tento pomer možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát .	Zmeniť legislatívu Zákonníka práce, ktorá by umožňovala dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu na štyri roky, pričom by bolo možné ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci štyroch rokov najviac štyrikrát . Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie by bolo možné len v rámci presne definovaných dôvodov.

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
Ponuková povinnosť	Nesplnenie tejto povinnosti zo strany zamestnávateľa má za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru, v prípade, že zamestnanec napadne spôsob skončenia žalobou na súde. To sa javí ako problém najmä pri zamestnávateľoch, ktorí zamestnávajú väčší počet zamestnancov.	V súčasnosti platí, že zamestnávateľ musí zamestnancovi ponúknuť iné pracovné miesto pre tým, ako voči nemu uplatní výpoveď z pracovného pomeru.	Zmeniť ustanovenia Zákonníka práce tak, aby v prípade že zamestnávateľ poruší svoju povinnosť, mal zamestnanec nárok výlučne len na náhradu mzdy v sume dvojnásobku jeho priemerného zárobku.
Výpovedná doba a odstupné	Znovuzavedenie súbehu výpovednej doby a odstupného neprispelo k flexibilitě zamestnávania a zaťažilo zamestnávateľov v súvislosti s nákladmi na pracovnú silu. Súčasná zákonná úprava motivuje zamestnancov, aby prijali výpoveď s plynutím výpovednej doby a nechali si vyplatiť odstupné. Dohody o skončení pracovného pomeru, čo je preferencia zamestnávateľov, nie sú teda časté. Komplikovaný proces uplatnenie výpovede často spôsobuje, že väčšina výpovedí končí na súdoch.	Pracovný pomer sa končí uplynutím výpovednej doby, ktorá je najmenej jeden mesiac. Zamestnancovi, ktorému skončí pracovný pomer výpoveďou patrí odstupné, ktorého výška závisí od dĺžky trvania pracovného pomeru. Zamestnancovi patrí odstupné aj v prípade, že pracovný pomer skončil dohodou .	Podstata zmien spočíva najmä v tom, že nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká popri nároku na mzdu počas trvania výpovednej doby. Zamestnanec však bude mať nárok na časť odstupného, zodpovedajúcu časti výpovednej doby, kedy zamestnanec už prácu nevykonával, a teda mu za to obdobie nevznikol nárok na mzdu.
	Uplatňovanie nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru je komplexný proces, ktorý často vyústi do dlhoročných sporov a	Neplatnosť skončenia pracovného pomeru môže zamestnanec alebo zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch	Zmeniť ustanovenie Zákonníka práce tak, aby bola zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy len za čas šesť mesiacov. V prípadoch hodných

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
Neplatné skončenie	v neprospech zamestnávateľa. V prípade výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru musí zamestnávateľ splniť mnohé formálne podmienky a riziko, že súd rozhodne v prospech zamestnanca je vysoké.	mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ so zamestnancom skončil pracovný pomer neplatne, jeho pracovný pomer sa nekončí a zamestnávateľ je povinný poskytnúť náhradu mzdy.	osobitného zreteľa môže súd túto náhradu zvýšiť o náhradu mzdy za ďalšie tri mesiace.
Pracovný čas	Z formálneho pohľadu na obsah právnych následkov oboch foriem poskytnutia dodatočnej pracovnoprávnej ochrany zamestnancom majú predmetné ustanovenia rovnaký alebo obdobný charakter, pričom však rozdielne stanovujú okruh oprávnených osôb na ich čerpanie, odlišne sú upravené podmienky pre získanie takejto pracovnoprávnej ochrany a súčasne sa stanovujú aj odlišné procesné kroky zamestnávateľa v rámci jednotlivých foriem poskytnutia dodatočnej pracovnoprávnej ochrany. Stanovený časový rámec 30 dní na poskytnutie dodatočného náhradného odpočinku je v aplikačnej praxi takmer nemožné dodržať.	Ustanovenie § 85 ods. 10 Zákonníka práce a § 90 ods. 11 Zákonníka práce umožňujú rôznym skupinám zamestnancov domáhať sa vhodnej úpravy pracovného času (pracovných podmienok) za predpokladu, že existuje objektívny dôvod, pre ktorý sa im má táto vyššia pracovnoprávna ochrana poskytnúť. Obe ustanovenia vychádzajú z odlišného charakteru pracovnoprávnej úpravy, a to buď ako individuálna možnosť každého zamestnanca domáhať sa tejto vyššej pracovnoprávnej úpravy alebo ako osobitná právna úprava vychádzajúca z dodatočnej pracovnoprávnej ochrany osobitných kategórií zamestnancov. Ustanovenie § 92 ods. 2 Zákonníka práce predpokladá poskytnutie dodatočného rozsahu náhradného odpočinku	Zmeniť ustanovenie § 85 ods. 10 a § 90 ods. 11 Zákonníka práce tak, aby prišlo k zjednoteniu objektívneho dôvodu, kedy má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi vyššiu pracovnoprávnu ochranu zamestnancovi a súčasne zjednotiť okruh oprávnených skupín zamestnancov, ktoré sa môžu tejto vyššej pracovnoprávnej ochrany domáhať. Zmeniť ustanovenie § 92 ods. 2 Zákonníka práce spôsobom, keď sa predĺži lehota z 30 dní na 4 kalendárne mesiace na poskytnutie dodatočného odpočinku zamestnancovi pri jeho skratení (s určitou výnimkou).

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
		zamestnancovi, ak prišlo k jeho skráteniu z dôvodu výkonu práce nadčas, a to najneskôr do 30 dní od jeho skrátenia.	
Prekážky na strane zamestnávateľa	Právna úprava prekážok v práci na strane zamestnávateľa je vágna a spôsobuje zamieňanie si jednotlivých druhov prekážok v práci na strane zamestnávateľa s odlišnou náhradou mzdy pre zamestnanca, čím prichádza v aplikačnej praxi k zásadným sporom medzi zamestnávateľom a zamestnancami alebo ich zástupcami.	Zamestnávateľ je zamestnancovi povinný ospravedlniť absenciu výkonu práce zo strany zamestnanca v okamihu, ak príde k naplneniu niektorého z objektívnych dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nevie zamestnancom pridelovať prácu a súčasne im počas trvania tejto doby poskytnúť náhradu mzdy v odpovedajúcej výške podľa konkrétneho druhu prekážky v práci na strane zamestnávateľa.	Zmeniť príslušné ustanovenia Zákonníka práce v zmysle doplnenia rozlíšenia predvídateľnosti vzniku prekážok v práci ako hraničného kritériá ich rozlíšenia, demonštratívne doplnenie príkladov prekážok v práci v zmysle súdnych rozhodnutí a aplikačnej praxe ako určité východisko pri posudzovaní druhovo rovnakých alebo podobných situácií.
Miesto výkonu práce a flexibilné	Právna úprava v súčasnosti rigidne neumožňuje zavedenie formy nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času bez dohody so zástupcami zamestnancov nad rámec vyrovnávacieho obdobia v trvaní 4 kalendárnych mesiacov, a to ani po dohode s dotknutými zamestnancami. Táto právna premisa pritom explicitne znevýhodňuje zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia	Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času nad rozsah vyrovnávacieho obdobia 4 kalendárnych mesiacov sa umožňuje výlučne po dohode so zástupcami zamestnancov, a to buď vo forme nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času do 12 kalendárnych mesiacov alebo formou zavedenia tzv. konta pracovného času s vyrovnávacím obdobím do 30	Zmeniť príslušné ustanovenia Zákonníka práce spôsobom, ktoré by umožnilo zaviesť konto pracovného času aj u zamestnávateľov, u ktorých nepôsobia zástupcovia zamestnancov s tým, že zavedenie takéhoto konta pracovného času by museli schváliť zamestnanci v hlasovaní organizovanom zamestnávateľom. Zmeniť príslušné

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
formy zamestnávania	zástupcovia zamestnancov. Negatívne sú tak dotknutí zamestnávateľa, u ktorých zástupcovia zamestnancov nikdy pôsobiť nebudú.	kalendárnych mesiacov. Generálna klauzula v Zákonníku prácu síce umožňuje zamestnávateľovi, ak u neho nepôsobia zástupcovia zamestnancov, konať samostatne, za predpokladu, ak dohodu so zástupcami zamestnancov nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa. V uvedených prípadoch však právna úprava priamo vylučuje samostatné konanie zamestnávateľa v oblasti nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času.	ustanovenia Zákonníka práce spôsobom, ktoré by umožnilo zaviesť individuálnu formu rozvrhovania pracovného času u zamestnanca po dohode s ním, pričom by sa pripúšťala len odchýlka v podobe kladnej časti rozsahu odpracovaných hodín u zamestnanca najviac na obdobie 12 kalendárnych mesiacov vzhľadom na potrebu zachovania pracovnoprávnej ochrany zaručenej pri individuálnom opt-oute zamestnanca.

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
Dočasné pridelenie zamestnancov	Rigidný charakter formulácie ustanovenia upravujúceho uplatnenie prezumpcie dočasného pridelenia zamestnancov ako formy ochrany ich práv pred jeho obchádzaním formou rôznych obchodnoprávných alebo občianskoprávných zmluvných kontraktov má zásadne negatívny vplyv aj na iné druhy činností zamestnávateľov snažiacich sa zabezpečiť pracovnú silu z tretích krajín.	Právna úprava prezumpcie dočasného pridelenia mala riešiť negatívne prejavy na trhu zamestnanosti v období rokov zásadného progresívneho rastu hospodárstva a postihovať také konania zamestnávateľov, ktoré smerovali k obchádzaniu uzatvárania pracovnoprávných vzťahov v prospech rôznych občianskoprávných a obchodnoprávných kontraktov.	Vypustiť ustanovenie § 58 ods. 2 Zákonníka práce, keďže zavedená prezumpcia dočasného pridelenia na súčasnom hospodárskom trhu vytvára kľúčovú bariéru pre flexibilitu výkonu práce zamestnancami u rôznych zamestnávateľov, a to najmä s ohľadom na zachovanie ich pracovnoprávného vzťahu v dôsledku nemožnosti výkonu práce u pôvodného zamestnávateľa ovplyvneného negatívnym vývojom na hospodárskom trhu.
Kolektívne pracovnoprávne vzťahy	Vznik odborových organizácií a začatie pôsobenia u zamestnávateľov nereflektuje zásadný nárast ich pluralitného pôsobenia u jedného zamestnávateľa a súčasne v žiadnej miere neprihliada buď na vzájomnú úpravu ich vzťahov v podobe určitého formalizovaného výsledku alebo absolútne nezohľadňuje požiadavku na existenciu hospodárskeho vzťahu medzi zamestnávateľom a fyzickými osobami	Vznik a pôsobenie odborovej organizácie sa v súčasnosti odvíja od predpokladu pozitívneho výkonu týchto činností, t. j. príslušné ustanovenia Zákonníka práce predpokladajú, že vznik odborovej organizácie u zamestnávateľa vychádza z realizácie slobody združovania zamestnancov a nie z účelového založenia odborovej organizácie s cieľom získať obligatórne hmotnoprávne zabezpečenie.	Zmeniť ustanovenia Zákonníka práce tak, aby právne relevantným spôsobom umožnili odborovým organizáciám a prípadne zamestnaneckej rade upraviť výkon zákonných kompetencií spôsobom, ktorý zohľadní špecifické podmienky u zamestnávateľov. Súčasne sa však stanoví aj požiadavka na existenciu hospodárskeho vzťahu medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
	vystupujúcimi v mene príslušných odborových orgánov pôsobiacich ako zástupcovia zamestnancov u zamestnávateľov. Súčasne absentuje akékoľvek logické a systematické prepojenie medzi jednotlivými príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, ktoré upravujú riešenie plurality medzi odborovými organizáciami v rámci výkonu jednotlivých zákonných kompetencií.	Súčasne právna úprava prísne individuálne upravuje riešenie plurality pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa a neuvádza žiadne logické alebo systematické prepojenia medzi jednotlivými pracovnoprávnymi predpismi, prípadne ani neumožňuje odborovým organizáciám stanoviť vlastnú úpravu vzájomných vzťahov záväznú pre zamestnávateľa.	vystupujúcou v mene príslušného odborového orgánu, keď sa ustanoví podmienka existencie pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi.
Subsidiarita Občianskeho zákonníka	Potreba nastavenia komplexnosti systému individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov ústi v konštruovanie nových zmluvných typov vrátane podmienok ich zániku (vypovedateľnosti), ktoré pracovnoprávna úprava ani nepredpokladala. Výsledkom je tak nový „zmluvný“ systém, ktorého právny základ je sporný a odvíja sa od zaužívanej praxe u konkrétneho zamestnávateľa, pričom v mnohých prípadoch mnohé ustanovenia týchto zmlúv vykazujú zásadný rozpor s kogentnými	Právna úprava i teória predpokladá uplatnenie subsidiarity ustanovení Občianskeho zákonníka na oblasť individuálnych pracovnoprávných vzťahov, a to predovšetkým všeobecných ustanovení prvej časti Občianskeho zákonníka. Uplatnenie všeobecných ustanovení ôsmej časti Občianskeho zákonníka sa skôr vylučuje, pričom neexistuje ani právna úprava uplatnenia všeobecných ustanovení prvej časti Občianskeho zákonníka na oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov s výnimkou niektorých súdnych rozhodnutí prepájajúcich niektoré všeobecné ustanovenia prvej časti	Zmeniť ustanovenia Zákonníka práce spôsobom, ktorý by pripustil jednoznačné uplatnenie subsidiarity pôsobenia Občianskeho zákonníka nielen na oblasť individuálnych, ale aj kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a to predovšetkým s ohľadom na existujúcu súdnu prax i aplikačné skúsenosti.

	Problém	Súčasná situácia	Riešenie
	ustanoveniami Zákonníka práce alebo súdnymi rozhodnutiami.	Občianskeho zákonníka s právnym posudzovaním hmotnoprávných podmienok platnosti/neplatnosti kolektívnej zmluvy.	

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. BARANCOVÁ, H. 2017. *Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch*. Praha : Leges, 2017. 192 s. ISBN 978-80-7502-253-0
2. BARANCOVÁ, H. a kol. 2017. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4
3. BARANCOVÁ, H. a kol. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. 664 s. ISBN 978-80-8971-048-5
4. DULAK, A. In LAZAR, J. a kol. 2018. *Občianske právo hmotné*. Bratislava : Iuris Libri, 2018. 1414 s. ISBN 978-80-8963-535-1
5. DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. *Neplatné skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2022, 76 s. ISBN 978-80-5710-443-8.
6. FEKETE, I, 2014. *Občiansky zákonník. 1. zväzok (Všeobecná časť). Veľký komentár. 2. aktualizované a rozšírené vydanie*. Bratislava : Eurokódex, 2014. 816 s. 978-80-8155-039-3
7. HORECKÝ, J. 2019. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. 1. vyd.* Praha : Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1
8. HULMÁK, M. 2008. *Uzavírání smluv v civilním právu*. Praha : C. H. Beck, 2008. 224 s. ISBN 978-80-7400-062-1
9. KRAJČO, J. – PREISINGER, M. – SUČANSKÁ, D. 2002. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Iura edition, 2002. 810 s. ISBN 80-89047-26-2
10. OLŠOVSKÁ, A. - ŠVEC, M. 2021. *Management der Anwesenheit von Arbeitnehmer auf dem Arbeitsplatz im Licht der neuen Möglichkeiten. 1. Auflage*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2021, 142 s., ISBN 978-3-452-30013-3.
11. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2022. *Kurzarbeit a jiné překážky v práci na strane zaměstnavatele*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022. 192 s. ISBN 978-80-5710-450-6
12. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2019. 2196 s. ISBN 978-80-5710-422-3
13. ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. 2021. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a ďalšie súvisiace predpisy*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. 200 s. ISBN 978-80-5710-422-3
14. ŠVEC, M. – RAK, P. – MÉSZÁROS, P. 2022. *Fair and Transparent Working Conditions in Slovak Labour and Civil Law. 1st edition*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, 128 s. ISBN 978-3-452-30271-7.
15. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2023. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2023 (v tlači).
16. ŠVEC, M. a kol. 2021. *Odborová organizácia – Postavenie a pracovnoprávne nároky. 2. vydanie*. Bratislava: Wolters Kluwer, 312 s. ISBN 978-80-571-0374-5.
17. ŠVEC, M. – HOMER, Z. 2022. *Odbory 2022: dopady novely ZP na pôsobenie odborových organizácií u zamestnávateľa*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2022, 978-80-8264-005-5.

18. ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. 2022. Reintegrácie zamestnankyne do pracovného prostredia po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky a vhodná úprava pracovného času. In *Budúcnosť práva - právo budúcnosti 2. : zborník príspevkov z online vedeckej konferencie*. s. 361-381. Bratislava : Paneurópska vysoká škola, 2022. ISBN 978-80-8275-0000-6.
19. TOMAN, J. 2014. *Individuálne pracovné právo: Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 391 s. ISBN 978-80-89149-42-1
20. TKÁČ, V. – MATEJKA, O. – FRIEDMANNOVÁ, D. – MASÁR, B. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, 1030 s., ISBN 978-80-8168-069-4.
21. ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. 2019. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice : UPJŠ v Košiciach, 2019. 134 s. ISBN 978-808152-798-2
22. ŽUĽOVÁ, J. – ŠVEC, M. 2020. Nie je odborový orgán ako odborový orgán (právne, jazykovedné a aplikačné úskalía zrozumiteľnosti terminológie v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch). In: *Societas et iurisprudencia : medzinárodný internetový vedecký časopis zameraný na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach*. roč. 8, č. 2, 2020. s. 32-50. ISSN 1339-5467.
23. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a o ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948
24. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949
25. Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov) (Text s významom pre EHP)