

SPOLUPÔSOBENIE ODBOROVÝCH ORGANIZÁCIÍ V INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

INTERACTION OF TRADE UNIONS IN THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT RELATIONSHIPS

Andrea Olšovská

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Marek Švec

Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta masmediálnej komunikácie

ABSTRAKT

Nie je neobvyklým, ak je u zamestnávateľa založených a pôsobí naraz viacero odborových organizácií. Pluralita odborových organizácií na pracovisku u zamestnávateľa, ak sa nedohodnú na spoločnom postupe a kooperácii so zamestnávateľom, prináša nemalé problémy nielen pri kolektívnom vyjednávaní akoby sa zdalo na prvý pohľad, ale komplikované situácie nastávajú aj v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. Za problémovú možno považovať situáciu, ktorá (z viacerých) odborová organizácia zastupuje už konkrétneho neodborovo organizovaného zamestnanca v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch (napr. s ktorou odborovou organizáciou má zamestnávateľ prekovať výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce). Podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce by to mala byť odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak. Ako problematické sa javí určenie tej odborovej organizácie, ktorá má najväčší počet členov, a to najmä s prihliadnutím na to, že informácia o členstve zamestnanca sa považuje za citlivú nielen z pohľadu Zákonníka práce, ale aj zákona o ochrane osobných údajov. Ďalšou otázkou je, kto s definitívnou platnosťou určí, ktorá je tá odborová organizácia, ktorá má najväčší počet členov. Vzhľadom na to, že právna úprava nie pre riešenie vyššie uvedených problémov dostatočná, v predložennom príspevku sa preto autori pokúsia tento stav právnej neistoty čiastočne vyriešiť svojimi návrhmi riešenia.

ABSTRACT

It is not uncommon if at one employer there are established and operate several trade unions at the same time. The plurality of trade unions at the employer's workplace, if these do not agree on a common procedure and cooperation with the employer, brings considerable problems not only in collective bargaining as it seems at first glance, but they also create complicated situations in individual employment relations. The situation, when there arises a question which union organization (when there are various) represents a particular unprotected employee in individual employment relations (e.g. which trade union has to negotiate with the employer in the case of dismissal pursuant to the Section 74 of the Labour Code) may be considered problematic. Under the Section 232 (3) of the Labour Code, it should be a trade union with the largest number of members at the employer, unless the employee specifies otherwise. However, it is problematic to identify the trade union with the largest number of members, especially given that the information on employee membership is considered to

be sensitive not only from the perspective of the Labour Code, but also of the Personal Data Protection Act. Another question is who will determine with definitive effect which trade union has the largest number of members. Given that the legislation is not sufficient to solve the above mentioned problems, the authors will try to partially resolve this state of legal uncertainty with their draft solutions in the present contribution.

I. ÚVOD

Zamestnancom právny poriadok priznáva dve formy oprávnení, akým spôsobom môžu participovať na rozhodovaní zamestnávateľa, a to buď priamo alebo nepriamo prostredníctvom svojich zástupcov. V prípade, že sa rozhodnú zvoliť si svojich zástupcov, súčasná právna úprava vychádza z duálneho zastúpenia, a tak môže podľa § 11a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinnosť k 1.12.2017) u zamestnávateľa pôsobiť odborová organizácia alebo zamestnanecká rada (alebo zamestnanecký dôverník), prípadne môže nastať aj situácia, že súčasne pôsobí u zamestnávateľa aj odborová organizácia aj zamestnanecká rada (pozornosť nebude venovaná zástupcom zamestnancom pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, keďže títo nemajú postavenie „klasických“ zástupcov zamestnancov a neparticipujú na činnosti zamestnávateľa v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Ich činnosť je vymedzená osobitným predpisom, a to zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov; je potrebné upozorniť, že hoci sa s nimi napr. neprerokováva skončenie pracovných pomerov podľa § 74 Zákonníka práce, vo vzťahu k ich pôsobeniu používajú ochranu ako „klasickí“ zástupcovia zamestnancov v zmysle § 240 ods. 11 Zákonníka práce).¹

Ak popri sebe pôsobí zamestnanecká rada a odborová organizácia, Zákonník práce vymedzuje ich kompetencie pri vzájomnom spolupôsobení v ust. § 229 ods. 7.² Právo na kolektívne vyjednávanie však patrí výlučne odborovej organizácii (§ 229 ods. 6 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnanci majú právo na kolektívne vyjednávanie len prostredníctvom príslušného odborového orgánu).

V aplikačnej praxi môže nastať (a aj nastáva) zaujímavá situácia, keď je u zamestnávateľa založených a pôsobí naraz viacero odborových organizácií. Následne tak vzniká pluralita pôsobenia odborových organizácií na pracovisku u zamestnávateľa a ak sa nedohodnú na spoločnom postupe a kooperácii so zamestnávateľom, spôsobuje problémy tak v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, ako aj v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch.

Zákonník práce uvedenú situáciu upravuje v § 232 ods. 1, podľa ktorého 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. Z uvedeného vyplýva, že by mali spolupôsobiacie odborové organizá-

¹ MADLEŇÁK, A. - ŠTEFANČÍKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí* / editori: Marek Švec, Martin Bulla ; recenzenti: Anna Zaušková, Miloš Lacko, Peter Varga. - 1. vyd. - Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2017. - ISBN 978-80-89149-53-7, S. 92-107 [online].

² § 229 ods. 7 Zákonníka práce: Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

cie konať tak, aby boli v zhode. Dosiachnutie tohto stavu by bolo ideálne, ale už druhá veta vyššie uvedeného ustanovenia³ upravuje postup v prípade, ak sa odborové organizácie nedohodnú. V zmysle tohto ustanovenia, 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. Určitý nedostatok tejto čiastkovej právnej úpravy možno (ak vychádzame z gramatického výkladu), vnímať v tom, či sa druhá veta predmetného ustanovenia vzťahuje aj na situáciu prerokovania s odborovou organizáciou (keďže je v predmetnej vete uvedený len súhlas). Máme však za to, že ide len o nedopatrenie a stanovený postup sa týka aj prerokovania.

Za ďalšiu komplikovanú situáciu, s ktorou sa často stretáva aplikačná prax vo vzťahu už ku konkrétnemu zamestnancovi, možno považovať situáciu, ktorá (z viacerých) odborová organizácia zastupuje odborovo organizovaného a neodborovo organizovaného zamestnanca v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch (osobitne je citlivá táto téma napr. pri skončení pracovného pomeru – s ktorou odborovou organizáciou má zamestnávateľ prekovať výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce). Podľa § 232 ods. 2 Zákonníka práce by to mala byť pri odborovo organizovanom zamestnancovi, odborová organizácia ktorej je členom a pri odborovo neorganizovanom zamestnancovi podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce, odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.

Skončenie pracovného pomeru predstavuje totiž výrazný zásah do postavenia zamestnanca a v prípade jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa Zákonník práce zakotvuje jeho zvýšenú ochranu prostredníctvom participácie zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, pri skončení pracovného pomeru postupuje zamestnávateľ autonómne v zmysle § 12 Zákonníka práce.

Participácia zástupcov zamestnancov je rozdielna v závislosti od toho, či je daná výpoveď alebo okamžité skončenie zamestnancovi, ktorý je zástupcom zamestnancov alebo „radovému“ zamestnancovi. Zvýšená ochrana zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru je garantovaná z dôvodu ich činnosti vo vzťahu k zamestnávateľovi. V súlade s § 240 ods. 8 Zákonníka práce sú zástupcovia zamestnancov v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce výpoveď (alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer) len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadala. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné (§ 240 ods. 10 Zákonníka práce).

Ak je daná výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) „radovému“ zamestnancovi, podľa § 74 Zákonníka práce je zamestnávateľ vopred povinný prerokovať

³ § 232 ods. 1 druhá veta Zákonníka práce: 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.

tieto skončenia so zástupcami zamestnancov, inak je výpoveď (alebo okamžité skončenie pracovného pomeru) neplatná. Aby nedochádzalo k situáciám, že zástupcovia zamestnancov odmietnu rokovať so zamestnávateľom, prípadne by rokovania mali trvať dlhšie časové obdobie, Zákonník práce zaviedol povinnosť zástupcu zamestnancov prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Ako problematické sa javí určenie tej odborovej organizácie v oboch prípadoch, na jednej strane, ktorej je zamestnanec členom, resp. v prípade odborovo neorganizovanom zamestnancovi, ktorá odborová organizácia má najväčší počet členov, a to najmä s prihliadnutím na to, že informácia o členstve zamestnanca sa považuje za citlivú nielen z pohľadu Zákonníka práce, ale aj zákona o ochrane osobných údajov. Ďalšou otázkou je, kto s definitívnou platnosťou určí, ktorá je tá odborová organizácia, ktorá má najväčší počet členov.⁴

Vyššie naznačené problémy sa pokúsime analyzovať z pohľadu nedostatočnej existujúcej právnej úpravy s navrhnutím možných (je otáznе, či správnych) postupov riešenia.

II. URČENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE OPRÁVNENEJ NA ZASTUPOVANIE ODBOROVO ORGANIZOVANÉHO ZAMESTNANCA

Určenie odborovej organizácie, ktorá je oprávnená na zastupovanie odborovo organizovaného zamestnanca, by teoreticky nemalo predstavovať problém pre zamestnávateľa, najmä za predpokladu zohľadnenia aktuálnej právnej úpravy. Zákonník práce v § 232 ods. 2 uvádza, že odborovo organizovaného zamestnanca zastupuje odborová organizácia, ktorej je zamestnanec členom. Právna domnienka teda bola založená spôsobom, že nie je potrebné zisťovať počty členov odborových organizácií ako v prípade zastupovania odborovo neorganizovaného zamestnanca (podrobnejší výklad v texte nižšie). Bez ohľadu na skutočnosť, či má alebo nemá odborová organizácia väčší počet členov u zamestnávateľa, zastupuje svojho člena v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch.

Problematickým sa však z pohľadu zamestnávateľa javí fakt, akým spôsobom má zistiť, ktorej odborovej organizácie, ktorá u neho pôsobí (ak ich je viacej, prípadne ak síce pôsobí len jedna, ale zamestnávateľ by informáciu o členstve v odborovej organizácii nemal disponovať), je zamestnanec členom, keďže informáciu o odborovej príslušnosti v zmysle vyššie uvedeného by zamestnávateľ nemal (nemôže) spracúvať priamym alebo nepriamym spôsobom z dôvodu rozpornosti takéhoto postupom so Zákonníkom práce a zákonom o ochrane osobných údajov. Zamestnávateľ má reálny problém spočívajúci v povinnosti prerokovania skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce. Zamestnávateľ by mohol tušiť, že zamestnanec je odborovo organizovaný, ale nevie, s ktorým subjektom má túto svoju povinnosť realizovať.

Keďže súčasná právna úprava v podstate neupravuje žiadny návod na riešenie predmetnej situácie, vyvinuli sa v aplikačnej praxi niektoré postupy, ktoré sú síce do istej miery použiteľnými spôsobmi realizácie predmetnej povinnosti zamestnávateľa, ich súladnosť, či rozpornosť s právnym poriadkom je však otázna.

⁴ TOMAN, J.-ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 210. ISBN 978-80-8166-456-2.

Prvým spôsobom riešenia vyššie uvedeného problému je situácia, kedy sa zamestnávateľ priamo dopytuje zamestnanca, ktorej odborovej organizácii je členom a zamestnanec mu poskytne odpoveď. Vzhľadom na rôznorodosť reakcií zo strany zamestnanca je tento spôsob pomerne rizikový. Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi úmyselne nepravdivú odpoveď, dúfajúc, že príde k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a on sa bude môcť domáhať neskoršej ochrany v súdnom konaní podľa § 77 a nasl. Zákonníka práce. Vychádza sa pritom z premisy, že § 74 Zákonníka práce uvádza, že prerokovanie skončenia pracovného pomeru sa má uskutočniť s príslušným odborovým orgánom, ktorý je konkretizovaný v zmysle § 232 ods. 2 alebo ods. 3 Zákonníka práce. V danom prípade to znamená, že prerokovanie s nepríslušným odborovým orgánom (napr. v dôsledku nepravdivej odpovede zamestnanca) je spôsobilé privodiť absolútnu neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Ak zamestnávateľ nemá odpoveď zamestnanca zachytenú v preukázateľnej podobe (písomne, potvrdením svedkov napr. v zápisnici len u niektorých zamestnávateľov je obvyklé, že majú vytvorennú procesný spôsob zachytenia odpovede zamestnanca napr. formou formuláru), nebude schopný v prípadnom súdnom konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru preukazovať, že prerokovanie s (hoci) nepríslušným odborovým orgánom (odborovej organizácii, ktorej zamestnanec nie je členom) bolo uskutočnené (síce dobromyseľne) v dôsledku klamlivej odpovede zamestnanca. Právnym dôsledkom nesprávneho uplatnenia § 74 Zákonníka práce, hoci bez zavinenia zamestnávateľa, je neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamestnanca. V prípade, že zamestnanec odpovie pravdivým spôsobom, zamestnávateľ síce má týmto spôsobom určený príslušný odborový orgán. Ak nemá zamestnávateľ vyjadrenie zamestnanca formálne zdokladované, môže sa dostať v prípade súdneho sporu do dôkaznej núdze, ak zamestnanec túto skutočnosť nepotvrdí. Ďalším problém je neriešená situácia, že zamestnávateľ získal priamym spôsobom informáciu o odborovej príslušnosti zamestnanca, pričom nemá na získanie tejto informácie právny základ a súčasne ho nemá ani pre účely ďalšieho spracúvania. Zamestnávateľ totiž nemôže bez vážneho dôvodu v zmysle čl. 11 Základných zásad Zákonníka práce a zákona o ochrane osobných údajov získavať informácie o osobe zamestnanca, medzi ktoré určite patrí informácia o odborovej príslušnosti patrí. Rovnako informáciu o odborovej príslušnosti zamestnanca chránia aj medzinárodné dokumenty, napr. dohovory a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce ako súčasť ochrany činnosti odborových organizácií.⁵

Druhým spôsobom získania informácie o tom, ktorá odborová organizácia je príslušná na riešenie pracovnoprávného statusu dotknutého odborovo organizovaného zamestnanca býva dopyt zamestnávateľa (obvykle v písomnej forme) na všetky odborové organizácie, či konkrétny zamestnanec, o ktorého prerokovanie skončenia pracovného pomeru ide, je členom niektorej z odborových organizácií. Tento spôsob predpokladá, že sa niektorá z odborových organizácií k svojmu členovi prizná a bude ho zastupovať v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch (v tomto prípade pri prerokovaní skončenia pracovného pomeru). Aj tento spôsob je však rovnako problematický, a to z pohľadu reakcií odborových organizácií. Ak ani jedna z odborových organizácií z objektívneho alebo subjektívneho dôvodu neodpovie, môže z tejto skutočnosti zamestnávateľ dovodiť mylnú domnienku, že zamestnanec je odborovo neorganizovaný a bude kompetenciu prerokovania realizovať podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce, t.j. s odborovou organizáciou, ktorá má u zamestnávateľa väčší počet členov. Takéto prerokovanie skončenia pracovného pomeru sa však môže neskôr ukázať ako rozporné s § 74 Zákonníka práce i § 232 ods. 2 Zákonníka práce, lebo zamestnanec bol členom inej odborovej

⁵ TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 86. ISBN 80-85431-66-1.

organizácie (s menším počtom členov u zamestnávateľa) a prerokovanie skončenia pracovného pomeru je z tohto dôvodu neplatné, keďže bolo realizované s nepríslušným odborovým orgánom.

Nie neobvyklou v aplikačnej praxi je však aj situácia, kedy je zamestnanec členom viacerých odborových organizácií (napr. z dôvodu čerpania benefitov). V tomto prípade sa k zamestnancovi priznávajú viaceré odborové organizácie a zamestnávateľ by mal predmetnú povinnosť podľa § 74 Zákonníka práce realizovať s týmito odborovými organizáciami. To síce nespôsobuje problém s ohľadom na ich konečné stanovisko k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca, keďže sa vyžaduje len forma prerokovania skončenia pracovného pomeru s príslušným odborovým orgánom a nie dosiahnutie jeho súhlasu, ako je to v prípade § 240 ods. 9 Zákonníka práce pri skončení pracovného pomeru s členom odborového orgánu. Napriek tomu môže byť realizácia prerokovania sťažená, čo aj býva, komunikáciou s so všetkými dotknutými odborovými organizáciami a zamestnávateľom, resp. odborovými organizáciami navzájom vo väzbe na dohodnutie termínu prerokovania, získanie uznesenia z výborov odborových organizácií o prerokovaní skončenia pracovného pomeru zamestnanca a pod.

Tretím, z nášho pohľadu právne najproblematickejším, ale najčastejšie využívaným, spôsobom získania informácie o príslušnej odborovej organizácii, je získanie tejto informácie o odborovej príslušnosti zamestnanca zo mzdového systému zamestnávateľa. Túto informáciu získava zamestnávateľ sprostredkované. Výber členského príspevku pre odborovú organizáciu, ktorej je zamestnanec členom, prebieha totiž spravidla prostredníctvom dohody o zrážke zo mzdy zamestnanca uzatvorenej medzi zamestnancom a príslušnou odborovou organizáciou. Na základe tejto skutočnosti má zamestnávateľ možnosť dozvedieť, že zamestnanec je odborovo organizovaný - ako indícia tohto postupu slúži tradične stanovená výška členského príspevku vo výške 1% čistej mzdy) a súčasne aj vedomosť na účet ktorej odborovej organizácie, posielala zrazenú sumu z miezd zamestnancov. Možno uviesť, že na základe týchto indícií má zamestnávateľ jednoznačne určené členstvo zamestnanca v odborovej organizácii. Následne preto tejto odborovej organizácii adresuje žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru. Uvedený postup však možno vyhodnotiť ako rozporný so Zákonníkom práce i so zákonom o ochrane osobných údajov z dôvodu, že bez právneho základu spracúva informáciu o odborovej príslušnosti zamestnanca.

Rizikom tohto postupu je však aj skutočnosť, že mnohí zamestnanci z obavy o prezradenie svojho členstva v odborovej organizácii realizujú platbu členského príspevku formou príkazu na úhradu zo svojho bankového účtu, prípadne niektorí zamestnanci príkaz na úhradu z bankového účtu používajú pri záujme byť členom viacerých odborových organizácií a klasickou zrážkou zo mzdy uhrádzajú členský príspevok len jednej odborovej organizácii (keďže väčšina mzdových systémov u zamestnávateľa je nastavená len na zrážanie jedného členského príspevku formou zrážky zo mzdy, zamestnanec inú možnosť úhrady členského príspevku fakticky nemá). Vyššie uvedený spôsob zisťovania informácie o členstve zamestnanca v odborovej organizácii spoľahlivo neodhalí členstvo, čím sa zamestnávateľ dostáva do rizika, že bude vyžadovať súčinnosť od nepríslušnej odborovej organizácie (čo môže následne viesť k neplatnému konaniu, napr. v prípade postupu podľa § 74 Zákonníka práce).

Odlíšna situácia vzhľadom na existujúcu právnu úpravu sa vyskytuje v Českej republike. Právna úprava v § 286 zákona č. 262/2006 Sb. predpokladá, že *“působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, je zaměstnavatel povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců, kdy tento zákon nebo zvláštní právní předpisy vyžadují informování, projednání, souhlas nebo dohodu s odborovou organizací, plnit tyto povinnosti vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi na jiném způsobu informování, projednání nebo vyslovení souhlasu.”* V tomto ohľade tak právna úprava primárne ukladá zamestnávateľovi povinnosť komunikovať a plniť si povinnosti voči všetkým odborovým

organizáciám, sekundárne však pripúšťa ich dohodu na odchylnom postupe. Český Zákonník práce však neupravuje situáciu, ktorá v praxi nastáva pravidelne, že sa odborové organizácie na spoločnom postupe, resp. inom postupe vôbec nedohodnú a ich stanoviská sú napr. v určitých konkrétnych prípadoch odlišné. V tomto ohľade sa tak zamestnávateľ dostáva do patovej situácie, keď nebude vedieť, ako predmetný spor medzi odborovými organizáciami riešiť. Súčasná právna úprava v ČR je výsledkom rozhodnutia - nálezu Ústavného súdu Českej republiky s označením PL ÚS 82/06 z 12. marca 2008, ktorý označuje väčšinový princíp za diskriminačný (rozhodne väčšia odborová organizácia a uplatňuje sa v SR) a v rozpore s Ústavou Českej republiky, špeciálne s čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd.⁶ Odôvodnenie Ústavného súdu sa zakladá na texte menovaného ustanovenia, ktoré jednoznačne vylučuje zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku alebo v odvetví a ako také ho považuje za neprípustné. Riešenie potencionálneho konfliktu (stretu odborových organizácií/odborovej plurality) prostredníctvom princípu majority považuje z ústavnoprávneho hľadiska za neakceptovateľné. Diskriminačný prvok identifikoval Ústavný súd predovšetkým vo formulácii predmetného ustanovenia, ktorá podľa jeho názoru zakotvovala pre konkrétne prípady nerovné postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.⁷ Zmieňované ustanovenie umožňovalo, aby menšia odborová organizácia bola v prípade nesúhlasu s väčšinovým návrhom kolektívnej zmluvy vylúčená z ďalšieho kolektívneho vyjednávania o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vylúčená odborová organizácia následne strácala akúkoľvek možnosť participovať v ďalšom procese kolektívneho vyjednávania a nemala možnosť ovplyvňovať jej obsah, či hájiť záujmy svojich členov⁸. Ústavný súd ďalej uvádza, že „z princípu slobody odborového združovania plynie i rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa nesmie byť zvýhodnená pred ostatnými, a to ani vzhľadom k tomu, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom k počtu svojich členov“.⁹ Zohľadnenie právnych záverov nálezu Ústavného súdu Českej republiky viedlo k zmene ustanovení Zákonníka práce a relevantné protiústavné a diskriminačné ustanovenia boli z jeho textu vypustené.

III. URČENIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE OPRÁVNENEJ NA ZASTUPOVANIE ODBOROVO NEORGANIZOVANÝCH ZAMESTNANCOV

Stáva sa, že pluralita zástupcov zamestnancov - odborových organizácií býva prekážkou realizácie pracovnoprávnych vzťahov, a to najmä pri uplatňovaní ustanovenia § 232 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý predpokladá, že odborovo neorganizovaných zamestnancov v individuálnych pracovnoprávnych vzťahoch zastupuje odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, pokiaľ tento zamestnanec neurčí inak.

⁶ „Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřipustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví“ (čl. 27 ods. 2 LZPS).

⁷ „Nezbývá než znovu připomenout, že ze základního ústavního principu rovnosti zejména vyplývá, že rozlišování v přístupu k určitým právům nesmí být svévolné a především sa nesmí s různými subjekty, nacházejícími se ve stejné nebo srovnatelné situaci, zacházet rozdílným způsobem, aniž by pro to existovaly objektivní a rozumné důvody. To lze vztáhnout ve smyslu předmětného článku Listiny základních práv a svobod i na právo koaliční.“ Bližšie - Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 265. Pozri aj – BĚLINA, M. a kol. *Zákoník práce*. Praha : C. H. Beck, 2008, s. 112, ISBN 978 – 80 – 7179 – 607 – 7.

⁸ ŠVEC, M. *Kolektivně pracovní právo v evropských souvislostech*. Plzeň : Aleš Čeňek s r.o., 2010. s. 181 – 186, ISBN 978 – 80 – 7380 – 308 – 7 (autor kapitoly Mgr. Jan Horecký).

⁹ Nález Ústavného súdu Českej republiky č. 116/2008 z 12. marca 2008, bod 264.

Žiadne ďalšie hmotnoprávne alebo procesnoprávne pravidlo určenia tejto odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa Zákonník práce nezakotvuje. Je potrebné uviesť, že štandardne sa nevyskytuje žiadna dohoda medzi odborovými organizáciami (alebo akákoľvek deklarácia) o tom, ktorá z odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa je najväčšia alebo má väčší počet členov.

Otázne je, či by bolo možné vychádzať zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“, účinnosť k 1.12.2017), ktorý v rámci sporu o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyriešil pluralitu pôsobenia odborových organizácií a otázku, ktorá odborová organizácia je oprávnená uzatvárať kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom (ak medzi odborovými organizáciami nedôjde k dohode) tak, že rozhodca rozhodne - vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy. V spore rozhodca skúma ktorá je odborová organizácia s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo či súčet členov ostatných odborových organizácií u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie. Z rozhodnutia rozhodcu podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní vyplýva, ktorá odborová organizácia je príslušná kolektívne vyjednávať. Keďže neexistuje žiadne relevantné právne prepojenie medzi Zákonníkom práce a zákonom o kolektívnom vyjednávaní v uvedenej súvislosti so skúmaním reprezentatívnosti odborových organizácií, máme za to, že v našom skúmanom prípade nemožno inštitút rozhodcu (ktorý rozhoduje v oblasti kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch) použiť.¹⁰

V aplikačnej praxi tak vzniká stav právnej neistoty u zamestnávateľa, s ktorou odborovou organizáciou u neho pôsobiace na pracovisku, má realizovať niektoré kompetencie prináležiace zástupcom zamestnancov (najčastejšie spomínané prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžite) pri odborovo neorganizovaných zamestnancov. Spravidla neprichádza k určeniu iného postupu zo strany takýchto zamestnancov. Objavujú sa situácie, že odborovo neorganizovaní zamestnanci nechcú, aby vo veciach týkajúcich sa ich pracovných pomerov rozhodovali zástupcovia zamestnancov – odborová organizácia. Zákonník práce však neumožňuje, aby sa zamestnanci odborovo neorganizovaní rozhodli, že nechcú byť zastupovaní žiadnou z foriem zástupcov zamestnancov na pracovisku. Ak by zamestnávateľ rešpektoval takúto voľbu zamestnancov, sám by sa dostal do rizika (napr. v prípade potreby prerokovania výpovede zamestnávateľa v zmysle § 74 Zákonníka práce, by neprerokovanie výpovede, aj keď na žiadosť zamestnanca spôsobila jej neplatnosť). Môžu si však zvoliť konkrétnu odborovú organizáciu, ktorá ich bude zastupovať, a to bez ohľadu na počet jej členov.

Zásadným nedostatkom právnej úpravy je absencia rozhodovacieho mechanizmu, ktorým by bolo možné dospieť k záveru o určení odborovej organizácie s väčším (najväčším) počtom členov pôsobiacej u zamestnávateľa. Ako už bolo uvedené Zákonník práce v ustanovení § 232 ods. 3 použitie inštitútu rozhodcu pôsobiaceho v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch nepripúšťa a ani neodkazuje ani na žiadne iné ustanovenie Zákonníka práce, kde by rozhodovanie rozhodcu bolo prípustné. Rozhodovanie rozhodcu je totiž okrem zákona o kolektívnom vyjednávaní výslovne umožnené v prípade, ak nedôjde k dohode ohľadne pracovného voľna s náhradou mzdy pre členov odborového orgánu, zamestnaneckej rady v § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

¹⁰ VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : Epos, 2001, s. 79, ISBN 80-8881-056-6.

Vzhľadom na vyššie uvedené nedostatky právnej úpravy, ale i naznačenú nemožnosť využitia inštitútu rozhodcu vzniká tak v praxi právna neistota, ktorej možným riešením je legislatívna zmena, ktorá by do predmetného ustanovenia pripustila ingerenciu tretieho subjektu, ktorý by obdobne ako v prípade sporu o určenie oprávnenej odborovej organizácie príslušnej ku kolektívnemu vyjednávaniu, rozhodol o skutočnosti, ktorá z odborových organizácií je oprávnená k zastupovaniu odborovo neorganizovaných zamestnancov. V tejto súvislosti je však potrebná diskusia o tom, kto by bol tým tretím subjektom (či by týmto subjektom mohol byť rozhodca pôsobiaci v zmysle zákona o kolektívnom vyjednaní) a súčasne by bolo potrebné upraviť aj formálne a procesné pravidlá rozhodovania.

Keďže však aplikačná prax potrebuje túto situáciu s nejakou vyššou prezumpciou správnosti a súladnosti s právnym poriadkom riešiť (najmä vo vzťahu k predchádzaniu neplatným skončenia pracovného pomeru takýchto zamestnancov), vyvinuli sa vo vzťahu k realizácii kompetencie zástupcov zamestnancov podľa § 74 Zákonníka práce viaceré alternatívne riešenia, ktoré sa snažia vychádzať zo súčasnej nedostatočnej právnej úpravy, a teda vyvolávajú určité pochybnosti o ich správnosti.

Základným spôsobom riešenia vznikutej situácie by mala byť dohoda všetkých pôsobiacich odborových organizácií u zamestnávateľa na tom, ktorá z nich bude predmetnú kompetenciu realizovať bez toho, aby sa konštatoval záver o počte členov. Predmetné riešenie vychádza zo situácie, že objektívne menšie odborové organizácie nemajú záujem na zverejnení počtu svojich členov, resp. objektívnemu záveru o ich menšej reprezentatívnosti, keďže ten negatívne pôsobí proti náboru ďalšej členskej základne a do istej miery znevýhodňuje ich postavenie voči zamestnávateľovi i väčšej odborovej organizácii z pohľadu relevantnosti participácie na rozhodovaní zamestnávateľa.

Druhým spôsobom riešenia vznikutej situácie by mohlo byť splnomocnenie jednej alebo viacerých odborových organizácií pre inú odborovú organizáciu, že bude realizovať kompetenciu podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce u zamestnávateľa, čo predstavuje určitú obdobu predchádzajúcej dohody.

Nevýhodou oboch spomenutých riešení je skutočnosť, že ide len o vyriešenie procesnej otázky, kto bude realizovať predmetnú kompetenciu podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce voči zamestnávateľovi. Nejde o vyriešenie hmotnoprávnej otázky, ktorá z odborových organizácií je tá najväčšia, čo by mohlo byť aj teoreticky dôvodom pre neskoršie spochybnenie napríklad platnosti skončenia pracovného pomeru z pohľadu uplatnenia § 74 Zákonníka práce, keďže by mohlo prísť k prerokovaniu skončenia pracovného pomeru s menšou odborovou organizáciou, ktorá však v zmysle uvedeného danú kompetenciu realizovala na základe dohody alebo splnomocnenia. Ak by totiž dotknutý zamestnanec na súde uplatnil svoje právo v zmysle § 77 Zákonníka práce a považoval by pracovný pomer z tohto dôvodu za neplatne skončený, súd by mal skúmať, ktorá odborová organizácia bola tou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Je otázne, ako by sa súd vysporiadal s touto situáciou.

Za predpokladu, že odborové organizácie nedospejú k vyššie popísanej dohode alebo neexistuje ani žiadna iná forma splnomocnenia, ktoré by jednu z nich určilo pre realizáciu tejto kompetencie podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ sa ocitá v značnej neistote a vstupuje do rizika, že rozhodne sám na základe dostupných informácií z realizácie pracovnoprávných vzťahov na pracovisku, ktorá z odborových organizácií je podľa neho väčšia a následne zrealizuje určitý úkon v súčinnosti s touto vybranou odborovou organizáciou. V tomto prípade sa však vystavuje viac či menej nebezpečenstvu, že sa rozhodne nesprávne a daná kompetencia vo väzbe na niektorý z inštitútov individuálneho pracovného práva by bola zrealizovaná v rozpore s právnym poriadkom a v prípade, ak príslušný právny úkon vyžaduje súčinnosť kompetentnej odborovej organizácie pod sankciou neplatnosti, aj neplatnosť tohto právneho úkonu.

Zamestnávateľ sa dostáva do bezvýhodiskovej situácie, kedy potrebuje zrealizovať prerokovanie či vyžiadať si súhlas od odborovej organizácie, nemá však k dispozícii oprávneného zástupcu zamestnancov. Riešenie tejto situácie v podstate neexistuje. Zamestnávateľia sa preto často v praxi rozhodujú tak, že danú kompetenciu zrealizujú s niektorou z odborových organizácií dúfajúc, že ich rozhodnutie nikto nespochybní. Do úvahy prichádza už spomínaná žaloba o neplatné skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Otázne je, či by neplatnosť právneho úkonu mohla napadnúť iná odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa a majúca za to, že ona je tá s najväčším počtom členov u zamestnávateľa. Ďalším možným postupom, ktorí volia zamestnávateľa je, že si vyžadujú od zamestnanca dokument, ktorý predstavuje jeho "iné" rozhodnutie, že nechce, aby ho pri realizácii toho - ktorého individuálneho pracovnoprávneho inštitútu zastupovali zástupcovia zamestnancov – odborová organizácia (nemusí ísť len o skončenie pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce, ale napríklad aj o uplatnenie ustanovenia § 144a ods. 6 Zákonníka práce¹¹ - prerokovanie skutočnosti, či u zamestnanca nastalo neospravedlnené zameškanie práce a pod.). Uvedený postup však v sebe skrýva riziko najmä vtedy, ak je daný právny úkon spojený so sankciou neplatnosti¹² (ako sme uviedli pri neplatnosti skončenia pracovného pomeru).

V rámci súčinnosti zástupcov zamestnancov je potrebné vychádzať vždy z konkrétnej situácie, a skúmať – ak ide u zamestnávateľa nielen viacero odborových orgánov, ale aj zamestnanecká rada, že podľa § 229 ods. 7 Zákonníka práce patrí zamestnaneckej rade právo a odborovej organizácii právo na spolurozhodovanie.

IV. ZÁVER

Vznik plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku má dopad tak na realizáciu kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v súvislosti s uplatnením § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní, ako aj na realizáciu individuálnych pracovnoprávnych vzťahov, čo je možno z pohľadu zamestnávateľa významnejším faktom. Načrtnuté problémy pri uskutočnení vybranej oblasti súčinnosti zástupcov zamestnancov – viacerých odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa, a to prerokovania výpovede a okamžitého skončenia podľa § 74 Zákonníka práce (ako zaujímavý problém možno v tejto oblasti vnímať napr. aj situáciu, keď zamestnanec zamestnávateľovi oznámi, že je členom určitej odborovej organizácie, a požaduje, aby sa s touto organizáciou prerokovala jeho výpoveď, avšak táto informácia je nepravdivá, pretože je členom inej odborovej organizácie. Vystáva tak problém, či túto nepravdivú informáciu uviedol úmyselne alebo sa len „pomýlil“, a či v danej situácii možno výpoveď považovať za platnú a či takéto konanie zamestnanca možno považovať ako také, ktoré nie je súladné s tým, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi), mali poukázať na to, že pluralita zastúpenia zamestnanca na pracovisku je nielen teoretickým (i praktickým) predpokladom konštituovania nových rozmerov právnych vzťahov, ktoré sa v dôsledku toho stávajú zložitejšie a neprehľadnejšie a so zásadným negatívnym dopadom na právnu istotu zamestnávateľa, voči ktorým subjektom má určité povinnosti súčinnosti. Možno konštatovať, že vyššie skúmané ustanovenia právnej úpravy, napr. v § 232 Zákonníka práce, ktoré by mali predstavovať akési právne prípustné riešenie situácie plurality pôsobenia zá-

¹¹ O tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

¹² § 17 ods. 2 Zákonníka práce: Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

stupcov zamestnancov na pracovisku sú nedostatočné. Obdobný problém začína napr. vznikáť pri potrebe participácie zástupcov zamestnancov pri prešetrovaní pracovných úrazov zamestnancov alebo pri prerokovávaní, či išlo o neospravedlnené zameškanie pracovnej zmeny v zmysle § 144a ods. 6 Zákonníka práce alebo pri prerokovávaní spôsobenej škody zamestnancom, ktorej hodnota je vyššia ako 50 Eur. Z toho dôvodu by si preto aktuálna právna úprava vyžadovala významnejšiu zmenu a vymedzenie novej formulácie riešení plurality odborových organizácií najmä vo väzbe na realizáciu povinností zamestnávateľa, keďže aplikačná prax aj s ohľadom na predstavené prípady jej riešení, sa s predmetným problémom nevie ďalej uspokojivo vysporiadať.¹³

KLÚČOVÉ SLOVÁ

odborová organizácia, spolupôsobenie viacerých odborových organizácií, odborová organizácia s najväčším počtom členov, súčinnosť odborovej organizácie a zamestnávateľa

KEY WORDS

trade union, interaction among various trade unions, trade union with the largest number of members, co-operation of the trade union and the employer

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1. Vydanie. Bratislava: C.H.Beck 2017, 1424 s., ISBN 978-80-89603-53-4.
2. BĚLINA, M.-PICHRT, J. a kol. Pracovní právo. Praha: C.H.Beck 2017, 474 s. ISBN 978-80-7400-667-8.
3. MADLEŇÁK, A. - ŠTEFANČÍKOVÁ, A. Manažment ľudských zdrojov v kontexte zvyšovania motivácie a produktivity v podnikoch. In: *Právne nástroje odmeňovania v 21. storočí* / editori: Marek Švec, Martin Bulla ; recenzenti: Anna Zaušková, Miloš Lacko, Peter Varga. - 1. vyd. - Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, 2017. - ISBN 978-80-89149-53-7, S. 92-107 [online].
4. TOMAN, J.-ŠVEC, M.-SCHUSZTEKOVÁ, S. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Praktický komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 210. ISBN 978-80-8166-456-2.
5. TOMEŠ, I. – TKÁČ, V. *Kolektivní vyjednávaní a kolektivní smlouvy. Teorie, praxe, modely*. Praha: Prospektrum, 1993, s. 86. ISBN 80-85431-66-1.
6. VLADÁROVÁ, M. *Kódex kolektívneho vyjednávania*. Bratislava : Epos, 2001, s. 79, ISBN 80-8881-056-6.

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

¹³ Práca bola vypracovaná v rámci riešenia projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV-14-0061): „Rozširovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva” (zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD.).

e-mail: andrea.olsovska@truni.sk

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Fakulta masmediálnej komunikácie Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Katedra právnych a humanitných vied

e-mail: marek.svec@ucm.sk