

NEVYHNUTNOSŤ STANOVENIA PREDPOKLADOV VZNIKU A ZÁNÍKU FUNKCIE ČLENA DOZORNEJ RADY OBCHODNEJ SPOLOČNOSTI VO VNÚTROPODNIKOVÝCH PREDPISOCH ZAMESTNÁVATEĽA¹

NECESSITY OF ESTABLISHING THE PREREQUISITES FOR THE ESTABLISHMENT AND TERMINATION OF THE POSITION OF A MEMBER OF THE SUPERVISORY BOARD OF A COMMERCIAL COMPANY IN THE EMPLOYER'S INTERNAL REGULATIONS²

Marek Švec³ – Martin Kubinec⁴

<https://doi.org/10.33542/SIC2025-2-10>

ABSTRAKT

Predmetom príspevku je skúmanie prípustnosti (automatického) zániku funkcie člena dozornej rady ako zástupcu zamestnancov v okamihu, ak dôjde ku skončeniu jeho pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo ku výkonu závislej práce u zamestnávateľa v pozícii vedúceho zamestnanca, hoci ustanovenia § 66 ods. 1 a § 200 ods. 4 Obchodného zákonníka takýto dôvod zániku funkcie člena dozornej rady nepoznajú. Autori na podklade medzinárodnej komparácie, vlastnej aplikačnej praxe i zjavne nesprávneho súdneho rozhodnutia zdôvodňujú význam existencie uvedeného zákonného predpokladu v predmetnom právnom inštitúte a nedokonalosť právnej úpravy navrhujú prekonať princípom analogiae legis a princípom spravodlivého usporiadania veci s ohľadom na zásadný determinant v podobe ochrany slabšej strany v podobe zamestnanca, ktorý je konečným beneficentom odpovedajúceho výkonu kontrolnej funkcie člena dozornej rady za zamestnancov.

ABSTRACT

The subject of the scientific article is the examination of the admissibility of (automatic) termination of the function of a member of the supervisory board as an employee representative at the moment of termination of employment with the employer or performance of dependent work with the employer in the position of a senior employee, although the provisions of Sections 66(1) and 200(4) of the Commercial Code do not recognize such a reason for the termination of the function of a member of the supervisory board. On the basis of an international comparison, their own application practice and an apparently erroneous court decision, the

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“.

² The scientific paper has been prepared as a part of the grant project VEGA č. 1/0013/23 "Algorithmic management of the labor relations in the Slovak legislation due the transposition of sources of European labour law and the revised application of the GDPR in European context."

³ doc. JUDr., PhD., LL.M., univ.prof., Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Slovenská republika Matej Bel University in Banská Bystrica, Faculty of Law, Banská Bystrica, Slovak Republic.

⁴ doc. JUDr., Ing., PhD., univ.prof., Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Slovenská republika Matej Bel University in Banská Bystrica, Faculty of Law, Banská Bystrica, Slovak Republic.

authors justify the importance of the existence of the above-mentioned statutory prerequisite in the legal institute in question and propose to overcome the imperfection of the legal regulation by the principle of analogy legis and the principle of equitable arrangement of the matter with regard to the fundamental determinant in the form of protection of the weaker party in the form of the employee, who is the ultimate beneficiary of the corresponding exercise of the supervisory function of a supervisory board member on behalf of employees.

I. ÚVOD

Existencia kodeterminácie⁵ je bezpochyby v právnej vede vnímaná v mnohých ohľadoch kontroverzne, pričom deliacu líniu často tvorí subjektívny postoj autora vedecko-pedagogicky pôsobiaceho v niektorom z odvetví súkromného práva. Kým pracovnoprávni akademici a odborníci z aplikačnej praxe vnímajú kodetermináciu ako rozšírenie kompetencií zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa (a to najmä s ohľadom na skutočnosť, že zástupcovia zamestnancov v dozornej rade sú zväčša predstavitelia zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa podľa ustanovenia § 11a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“)),⁶ obchodnoprávna obec vníma často kodetermináciu ako zásah do vnútorných pomerov obchodnoprávných korporácií (obchodných spoločností).⁷

Bez ohľadu na uvedené však musíme kodetermináciu vnímať ako dôležitú súčasť aj európskej právnej úpravy⁸ ako súčasť nastavenia rozhodovacích procesov dovnútra podniku v podobe, že zamestnanci a ich zástupcovia uskutočňujú (majú mať) vplyv na rozhodnutia zamestnávateľa, pravidelne realizované na najvyššej úrovni a v relatívne vhodnom časovom štádiu ich prípravy,⁹ neexistuje však žiadna harmonizačná úprava na nadnárodnej (európskej) úrovni¹⁰, čo môže súvisieť aj s lokálnym charakterom prístupu k uvedenej problematike.¹¹ Nadnárodnú právnu úpravu možno identifikovať výlučne v práve zamestnancov a ich zástupcov na nadnárodné informácie, ktoré im má zabezpečiť zamestnávateľ v rámci rôznych pracovnoprávných inštitútov.¹²

⁵ Z angl. prekladu co-determination (podobne aj „copartnership“ alebo „worker participation“) predstavuje formu participácie zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa spôsobom, v ktorom majú zamestnanci možnosť nominovať alebo zvoliť si svojho zástupcu do orgánu zamestnávateľa. V slovenskom právnom poriadku je povinná účasť zástupcov zamestnancov upravená pre spôsob kreovania dozornej rady výlučne v prípade akciovej spoločnosti podľa § 200 ods. 5 OBZ.

⁶ Ustanovenie § 11a ZP znie: „Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“

⁷ Podrobnejšie sme sa tejto otázke venovali v minulosti - KUBINEC, M. Niekoľko poznámok k postaveniu dozornej rady v kapitálových obchodných spoločnostiach. In: Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva. - Bratislava : Slovenská akadémia vied, 2006, roč. 89, č. 2, 2006, s. 195-204; kritické poznámky k modelu právnej úpravy voľby zamestnancov do dozornej rady tiež: PALA, R., PALOVÁ, I., ŽITŇANSKÁ, L.: in.: OVEČKOVA, O. a kol.: *Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok 1 (§ 1 až 260)*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2022, s. 1607.

⁸ VALENTINOV, V. – ILIOPOULOS, C.: Moral and managerial perspectives on cooperatives: Towards a Luhmannian reconciliation. In: *Systems Research and Behavioral Science*, roč. 42, č. 2, 2025, s. 411-422.

⁹ KEIJZER, T. - OOST, O. – VAN GINNEKEN, M. The ECJ Erzberger Case: An Analysis of German Co-Determination and EU Law. In *European Company Law journal*, roč. 14, č. 6, 2017, s. 224.

¹⁰ MULDER, J. *The Law Concerning the Election of Employees' Representatives in Company Bodies. Report in light of the CJEU case Konrad Erzberger v TUI AG C-566/15*. Hans-Böckler-Stiftung Co-Determination Report No. 29, január 2017, s. 2-4.

¹¹ Porovnaj podobný kontext - RUDOHRADESKÁ, S.: Geoblocking – vybrané obchodnoprávne aspekty. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, roč. 8, č. 1, 2020, s. 73-87.

¹² Napr. smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov krajín EÚ o hromadnom prepúšťaní; smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov; smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve; smernica Komisie 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení a pod.

Možno aj z tohto nesúladu možno dovodiť určitú striedmosť právnej úpravy v normách obchodného práva a súčasne aplikačné problémy, ktoré vystávajú s inštalovaním zástupcu zamestnancov do funkcie člena dozornej rady podľa ustanovenia § 200 ods. 4 v spojitosti s ustanovením § 200 ods. 5 zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „OBZ“) v súvislosti s výkladom noriem pracovného práva, ktoré uvádzajú hmotnoprávne podmienky a predpoklady nielen pre procesnú realizáciu celého pracovnoprávneho inštitútu.¹³ Samotná disproporcía totiž spočíva v nastavenom mechanizme určenia oprávnenej osoby, ktorá bude v konečnom dôsledku predstavovať zástupcu zamestnancov v dozornej rade príslušnej obchodnej spoločnosti, keď ustanovenia § 200 ods. 4 a ods. 5 OBZ uvádzajú len právny základ kreovania dozornej rady aj zo zástupcov zamestnancov, pričom samotný proces „volieb“ (určenie oprávnenej osoby) v ustanovení § 200 ods. 5 OBZ vzťahujú výlučne k pôsobeniu odborovej organizácie ako zástupcu zamestnancov, pričom v rozpore s ustanovením § 11a ZP v spojitosti s ustanovením § 229 ods. 7 ZP¹⁴ a ustanovením § 233 ods. 4 ZP¹⁵ nepredpokladajú pôsobenie žiadnych ďalších foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku (vylúčenie zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka ako zástupcov zamestnancov z procesu podľa ustanovenia § 200 ods. 5 ZP, hoci majú právo na spolourozhodovanie, prerokovanie alebo kontrolnú činnosť s odkazom na citované zákonné ustanovenia ZP pri absencii pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku), súčasne však úplne absentuje riešenie problému plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku, a to aj v kombinácii viacerých odborových organizácií u jedného zamestnávateľa (čo je pomerne častý prípad a problém v aplikačnej praxi vo vzťahu k nastaveniu pravidiel určenia oprávnenej osoby zastupujúcej zamestnancov v dozornej rade obchodnej spoločnosti). Normy pracovného práva obsiahnuté predovšetkým v ZP sa o tejto participácii zástupcov zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa vôbec nezmiňujú, a to ani s odkazom na ustanovenie § 229 ods. 2 ZP¹⁶, v ktorom sa uvádza základný okruh práva zamestnancov na participáciu na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré môžu realizovať aj prostredníctvom nepriamo prostredníctvom zástupcov zamestnancov s odkazom na ustanovenie § 229 ods. 4 ZP.

Výsledkom je tak významne diferencovaná aplikačná prax, ktorá sa snaží vysporiadať nielen s otázkami určenia (ustanovenia nad rámec ustanovenia § 200 ods. 4 OBZ) okruhu prípustných podmienok a predpokladov pre vznik pasívneho volebného práva na člena dozornej rady za zástupcov zamestnancov (napr. vylúčenie vedúcich zamestnancov z pasívneho volebného práva), ale napr. aj s prípadnou existenciou plurality zástupcov zamestnancov na pracovisku, či opakovanými podnetmi na obmedzenie demokratickej súťaže v rámci volebnej kampane na člena dozornej rady za zástupcov zamestnancov ostatnými zamestnancami, ak voľby organizuje/organizujú zástupcovia zamestnancov spolu so zamestnávateľom, pričom ich kandidáti získavajú pomerne zásadnú komunikačnú výhodu oproti akýmkoľvek iným zamestnancom, ktorí by sa o túto funkciu chceli uchádzať. Rovnaké výhrady sa však opakujú

¹³ Bližšie napr.: MRÁZOVÁ, Ž. in. LUKÁČKA, P. - HUČKOVÁ, R. - KUBINEC, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 885, prípadne PALA, R., PALOVÁ, I., ŽITŇANSKÁ, L.: in.: OVEČKOVÁ, O. a kol.: *Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok 1 (§ 1 až 260)*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2022, s. 1607.

¹⁴ Ustanovenie § 229 ods. 7 ZP znie: „Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolourozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.“

¹⁵ Ustanovenie § 233 ods. 4 ZP znie: „Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník má právo spolourozhodovať formou dohody alebo formou udelenia predchádzajúceho súhlasu podľa tohto zákona, len ak pracovné podmienky alebo podmienky zamestnávania, pri ktorých sa vyžaduje spolourozhodovanie zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka, neupravuje kolektívna zmluva.“

¹⁶ Ustanovenie § 229 ods. 2 ZP znie: „Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.“

aj vo vzťahu k obsahu volebných dokumentov, podľa ktorých sa tieto voľby organizujú, pretože na ich obsahu a forme participujú práve zástupcovia zamestnancov s vylúčením participácie ostatných zamestnancov a ich podoba často výslovne smeruje k uprednostneniu kandidátov navrhovaných zástupcami zamestnancov.

S ohľadom na pomerne vysokú zložitosť a komplexnosť skúmanej témy sa autori zamerajú len na kritickú analýzu dvoch najvypuklejších aplikačných problémov súvisiacich so skončením členstva v dozornej rade v závislosti od zániku individuálneho pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca a súčasne na možnosť obmedzenia pasívneho volebného práva pre vedúcich zamestnancov a otázku, či možno dospieť k automatickému zániku členstva v dozornej rade v okamihu, ak by sa zamestnanec stal vedúci zamestnancom zamestnávateľa a stanovy by takýto automatický zánik funkcie uvádzali alebo nie.

II. ZÁKLADNÉ PRÁVNE VÝCHODISKÁ INŠTALÁCIE ČLENA DOZORNEJ RADY ZA ZÁSTUPCOV ZAMESTNANCOV

Vo všeobecnosti musíme uviesť, že príslušné ustanovenia § 200 ods. 4 a ods. 5 OBZ upravujú len základné hmotnoprávne podmienky konštituovania členstva zástupcu zamestnancov v dozornej rade akciovej spoločnosti, t. j. vo vzťahu k nevyhnutnosti existencie jeho pracovného pomeru k obchodnej spoločnosti (zamestnávateľovi), a ustanovenie § 200 ods. 5 OBZ sa sústreďuje na úpravu spôsobu voľby takéhoto člena dozornej rady obchodnej spoločnosti (podmienky aktívneho volebného práva, potreba dosiahnutia minimálneho kvóra pri hlasovaní a ďalšie formálne procesné podmienky voľby), resp. spôsob prijatia vnútropodnikového predpisu zamestnávateľa o charaktere a priebehu tejto voľby. Obchodný zákonník však bližšie nedefinuje výrazy používané v uvádzaných ustanoveniach § 200 (napr. odborová organizácia, pracovný pomer a pod.), resp. vo svojich ustanoveniach nekonkretizuje a nezohľadňuje účel prijatia predmetnej úpravy v takejto forme, t. j. účel zavedenia tzv. kodeterminácie dozornej rady (participácia zamestnancov na rozhodovaní zamestnávateľa), a to najmä s ohľadom rôznej variability súčasného pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku, prípadne vo vzťahu k rôznym skupinám zamestnancov.

Všetky tieto otázky ponecháva zjavne na aplikačnú prax, v rámci ktorej sa zamestnávateľia snažia využiť *analogiae legis* noriem pracovného práva a upraviť si v rôznych typoch vnútropodnikových dokumentoch hmotnoprávne a procesnoprávne podmienky (predpoklady) pre aktívne alebo pasívne volebné právo (napr. účasť zamestnancov čerpajúcich si prekážku v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, vylúčenie vedúcich zamestnancov, priebeh volebného aktu a procesu, a pod) s rôznou mierou úspešnosti. Súčasne sa však snažia aj explicitne a najmä dodatočne spresniť podmienky vzniku a zániku funkcie člena dozornej rady u konkrétnej fyzickej osoby práve vo väzbe na prípadné skončenie pracovného pomeru a druh či spôsob skončenia tohto pracovného pomeru (ide totiž o zásadne odlišnú situáciu, ak sa pracovný pomer zamestnanca má skončiť v dôsledku napr. dlhodobej zdravotnej nespôsobilosti alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny).¹⁷ V tomto ohľade sa zohľadňuje najmä nejednotnosť právnej vedy pri výklade relevantných zákonných ustanovení, keď sa v normatívnom texte právnych predpisov neuvádza automatický zánik funkcie člena dozornej rady v okamihu, ak tento prestane spĺňa hmotnoprávnu podmienku upravenú v ustanovení § 200 ods. 4 OBZ, t. j. ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru zamestnanca k zamestnávateľovi, u ktorého vykonával funkciu člena dozornej rady.

V tomto ohľade aj s odkazom na § 1 ods. 2 OBZ a ustanovenia § 1 až § 5 ZP je nevyhnutné využiť právne normy pracovného práva vrátane základných zásad Zákonníka práce, ktoré s ohľadom na históriu vzniku kodeterminácie sekundárne vytvárajú aj ďalší právny rámec

¹⁷ OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M.: *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2023, s. 33.

úpravy hmotnoprávných podmienok pre možnú účasť fyzických osôb v pozícii člena dozornej rady akciovej spoločnosti. Úprava kodeterminácie býva obsiahnutá buď v osobitnej časti pracovného poriadku zamestnávateľa, alebo v dokumentoch upravujúcich podmienky a spôsob voľby člena dozornej rady, ktoré sú prijaté po dohode so zástupcami zamestnancov. V súlade s ustanovením § 200 ods. 6 OBZ prebiehajú voľby podľa volebného poriadku pre voľby a odvolanie členov dozornej rady volených zamestnancami spoločnosti, ktorý pripravil vrátane jeho schválenia zamestnávateľ s odborovou organizáciou. V niektorých prípadoch si však, v zmysle nižšie uvedeného, zamestnávateľ a odborové organizácie prijímajú osobitné podmienky pre možnosť kandidatúry zamestnancov do dozornej rady, t. j. stanovujú napr. obmedzenia vo vzťahu k ich funkčnému zaradeniu do organizačnej štruktúry zamestnávateľa, a preto sa odporúča tieto ustanovenia obsiahnuť aj v pracovnom poriadku ako najdôležitejšom dokumente zamestnávateľa (odhliadnuc od skutočnosti, že pracovný poriadok zamestnávateľa v mnohých prípadoch odkazuje na volebný poriadok pre voľby člena dozornej rady, pretože upravuje práva a povinnosti zamestnancov v pracovnoprávnom vzťahu). Typickým príkladom pre takéto obmedzenie je vylúčenie možnosti kandidatúry zamestnancov v určitej vedúcej pozícii zamestnávateľa definovanej s odkazom na § 9 ods. 3 ZP a niektoré právne názory, ktoré prijatie takéhoto obmedzenia vylučujú.

V súlade s naplnením účelu kodeterminácie je preto potrebné zohľadniť, obdobne ako v zahraničných právnych úpravách, aj účel existencie tohto inštitútu, t. j. objektívnu možnosť zamestnancov participovať na rozhodovaní zamestnávateľa, v tomto prípade plnením oboznamovacej (informačnej) povinnosti zamestnávateľa a kontrolnej činnosti zamestnancov s odkazom na § 229 ZP, ktorú budú naplňovať prostredníctvom voľby svojho zástupcu v dozornej rade akciovej spoločnosti. Odkazujeme na závery Najvyššieho súdu ČR¹⁸, ktorý práve s ohľadom na uvádzaný účel existencie zástupcov zamestnancov v dozornej rade vyslovil právny názor, že *„cieľom právnej úpravy zastúpenia zamestnancov v dozornej rade je zabezpečiť zamestnancom ... určitú kontrolu nad hospodárením spoločnosti.“*

Právo zamestnancov na obsadzovanie členov dozorných rád obchodných spoločností vychádza primárne z nemeckého a francúzskeho práva, pričom historický pôvod možno dohľadať v silnej spoločenskej objednávke na charakter a obsah sociálneho dialógu v Nemecku.¹⁹

III. ZÁNİK FUNKCIE ČLENA DOZORNEJ RADY SKONČENÍM PRACOVNÉHO POMERU U ZAMESTNÁVATEĽA

Právne úpravy jednotlivých členských štátov Európskej únie nahliadajú na hmotnoprávny predpoklad pasívneho volebného práva na funkciu člena dozornej rady obchodnej spoločnosti rôzne. Ustanovenia § 200 ods. 4 OBZ predpokladajú existenciu individuálneho pracovnoprávneho vzťahu medzi fyzickou osobu, ktorá má neskôr vykonávať funkciu člena dozornej rady a zamestnávateľom, teda obchodnou spoločnosťou, o ktorej dozornú radu v predmetnom prípade ide - *„členom dozornej rady voleným zamestnancami môže byť len ten, kto je v pracovnom pomere so spoločnosťou; to neplatí, ak osobitné predpisy vyžadujú osobitné predpoklady na výkon funkcie člena dozornej rady.“* V tomto prípade sa táto podmienka, podľa nášho názoru, vzťahuje nielen k vzniku pasívneho volebného práva, ale aj vtedy, keď u zamestnanca dôjde k situácii, že prestane tento zákonný predpoklad spĺňať, to znamená, že jeho pracovný pomer zanikne počas výkonu funkcie člena dozornej rady v rámci plynutia funkčného obdobia.

¹⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu ČR z 12. 10. 2006 sp. zn. 29 Odo 839/2006.

¹⁹ RADA, I. *Dozorčí rada obchodních společností*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2008, s. 45.

Obdobný prístup zvolil aj český zákonodarc s výnimkou situácie,²⁰ keď zamestnancov pracovný pomer končí z dôvodu odchodu do dôchodku bez možnosti modifikácie (rozšírenia okruhu) týchto dôvodov, pri ktorých by nedošlo k zániku funkcie člena dozornej rady - „členom dozornej rady voleným zamestnancami môže byť iba zamestnanec, ktorý je v pracovnom pomere k spoločnosti, ibaže stanovy určía, že členovi dozornej rady volenému zamestnancami nezaniká funkcia skončením pracovného pomeru k spoločnosti, pokiaľ odišiel do dôchodku; odlišné ustanovenie stanov nemá právne účinky.“²¹

Na rozdiel od slovenskej alebo českej právnej úpravy je napr. nemecká právna úprava v tomto prípade benevolentnejšia²² a nevyžaduje, aby všetci zástupcovia zamestnancov v dozornej rade boli bezprostredne zamestnancami zamestnávateľa. Ustanovenie § 6 ods. 3 zákona o spolurozhodovaní zamestnancov v dozorných radách a správnych radách spoločností v ťažobnom priemysle a v priemysle výroby železa a ocele,^{23,24} predpokladá, že popri dvoch členoch dozornej rady zvolených zamestnaneckou (podnikovou) radou po prerokovaní návrhov s odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa (a ich centrálnymi/odborovými zväzmi) môžu byť navrhnutí aj ďalší členovia (centrálnymi/odborovými organizáciami) rovnako po prerokovaní s odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa. Obdobné ustanovenie možno nájsť aj v ustanovení § 6 ods. 2²⁵ zákona, ktorým sa dopĺňa zákon o spolurozhodovaní zamestnancov v dozorných radách a predstavenstvách spoločností v baníckom priemysle a v priemysle výroby železa a ocele. Ustanovenie § 4 ods. 2 zákona o tretinovej účasti zamestnancov v dozornej rade oproti uvádzaným citovaným zákonom explicitne uvádza, že členovia dozornej rady za zamestnancov musia byť zamestnancami len vtedy, ak sa do dozornej rady volí 1 alebo dvaja zástupcovia zamestnancov, pokiaľ sú volení viacerí ako 2, aspoň dvaja musia byť zamestnancami zamestnávateľa, čím sa otvára priestor pre právny záver absencie pracovnoprávneho vzťahu u všetkých ostatných členov dozornej rady volených zástupcami zamestnancov.²⁶

V ani jednej z uvádzaných právnych úprav však explicitne zákonné ustanovenie neupravuje možnosť (automatického) zániku funkcie člena dozornej rady ako zástupcu zamestnancov

²⁰ Porovnaj aj ŠTENGLOVÁ, I. - HAVEL, B. – CILEČEK, F. - KUHN, P. - ŠUK, P. *Zákon o obchodných korporáciách. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 953.

²¹ Ustanovenie § 448a ods. 3 zákona o obchodných spoločnostech a družstvech (zákon o obchodných korporáciách) (ďalej ako „ZOK“).

²² JAGER, S. – SHAKKED, N. – SCHOEFER, B.: The German Model of Industrial Relations: Balancing Flexibility and Collective Action. In: *Journal of Economic Perspectives*, roč. 26, č. 4, 2022, s. 53-80. DOI: 10.1257/jep.36.4.53.

²³ JAGER, S. – SHAKKED, N. – SCHOEFER, B.: Codetermination and Power in the Workplace. In: *Journal of Law and Political Economy*, roč. 3, č. 1, 2022, s. 198-224.

²⁴ Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzblatt Nr. 25, Jahrgang 1951). Ustanovenie § 6 ods. 3 predmetného zákona znie „Zwei der in § 4 Abs. 1 Buchstabe b bezeichneten Mitglieder werden von den Spitzenorganisationen nach vorheriger Beratung mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften den Betriebsräten vorgeschlagen. Die Spitzenorganisationen sind nach dem Verhältnis ihrer Vertretung in den Betrieben vorschlagsberechtigt; sie sollen bei ihren Vorschlägen die innerhalb der Belegschaften bestehenden Minderheiten in angemessener Weise berücksichtigen.“

²⁵ Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Ustanovenie § 6 ods. 1 predmetného zákona znie „Unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer müssen sich fünf Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und zwei Vertreter von Gewerkschaften befinden. Besteht der Aufsichtsrat aus einundzwanzig Mitgliedern, so müssen sich unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer sieben Arbeitnehmer von Konzernunternehmen und drei Vertreter von Gewerkschaften befinden.“

²⁶ Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Vom 18. Mai 2004 (Bundesgesetzblatt Nr. 25, Jahrgang 2004). Ustanovenie § 4 ods. 2 predmetného zákona znie: „Ist ein Aufsichtsratsmitglied der Arbeitnehmer oder sind zwei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer zu wählen, so müssen diese als Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sein. Sind mehr als zwei Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer zu wählen, so müssen mindestens zwei Aufsichtsratsmitglieder als Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sein.“

z dôvodu skončenia pracovného pomeru u zamestnávateľa,²⁷ hoci je tento predpoklad stanovený ako súčasť nadobudnutia pasívneho volebného práva. Hoci v prípade českého právneho poriadku možno takúto výnimku uviesť v stanovách a len v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu odchodu do dôchodku (pravdepodobne starobného, keďže nadobudnutie invalidného dôchodku *a priori* nemusí spôsobovať zánik pracovného pomeru u zamestnanca).

Význam existencie pracovného pomeru ako zákonného predpokladu pre účely konštituovania člena dozornej rady za zástupcov zamestnancov možno bezpochyby vyvodzovať z účelu tohto právneho inštitútu, ktorý mal podľa názoru autorov komplementárne rozšíriť okruh oprávnení zamestnancov alebo ich zástupcov v kontrolnej oblasti v priamej väzbe na spomínané ustanovenie § 229 ods. 7 ZP.²⁸ S prihliadnutím na kompetencie dozornej rady podľa ustanovenia § 197 ods. 1 OBZ v oblasti dohľadu nad výkonom pôsobnosti predstavenstva a uskutočňovaní podnikateľskej činnosti spoločnosti, sa javí ako vhodným, že ak sa majú zamestnanci právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy, musia mať relevantné informácie v relevantnom kontexte, pričom ich forma participácie či už priamo alebo prostredníctvom zástupcov zamestnancov bude tieto informácie zohľadňovať. To sa, mimochodom, aj v aplikačnej praxi uskutočňuje prostredníctvom nastavovania reálnych cieľov a návrhov v kolektívnom vyjednávaní, pretože v akciových spoločnostiach, v ktorých zástupcovia zamestnancov uplatňujú právo ingerencie do tvorby dozornej rady, spravidla dochádza k uzatváraniu kolektívnej zmluvy. Predpoklad existencie pracovného pomeru tak zabezpečuje hospodársky vzťah medzi členmi dozornej rady za zamestnancov a kontrolnou činnosťou ako formou realizácie kompetencií a participácie na rozhodnutiach zamestnávateľa, keďže predmetom úpravy v kolektívnej zmluve alebo využití zodpovedajúceho výkonu podnikateľskej činnosti akciovou spoločnosťou, sú aj pracovné a mzdové podmienky samotného člena dozornej rady za zamestnancov.

Odpojenie zániku funkcie člena dozornej rady za zamestnancov od podmienky splnenia predpokladu existencie pracovného pomeru k zamestnávateľovi, sa javí ako strata účelu existencie tohto právneho inštitútu s priamym dopadom na narušenie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov ako slabšej strany pracovného pomeru.²⁹ Môže tak dôjsť k prerušeniu kontinuity zdieľania kontrolnej činnosti zamestnancami (alebo ich zástupcami) a charakterom dojednávania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov, pretože nielenže táto osoba nebude mať žiadny hospodársky vzťah so zamestnávateľom, ale ani so zástupcami zamestnancov či samotnými zamestnancami a tok informácií, či participácia na rozhodovaní zástupcov zamestnancov bude rovnako prerušená (členmi dozornej rady v akciových spoločnostiach bývajú spravidla odboroví funkcionári alebo predseda a podpredseda zamestnaneckej rady, ktorí disponujú v zmysle Zákonníka práce ďalším rozsahom kompetencií pri dojednávaní pracovných a mzdových podmienok zamestnancov).

Podobný argument sa používa aj v súvislosti s vylúčením zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pretože obmedzenie doby ich uzatvorenia na max. 12 kalendárnych mesiacov preukázateľne spôsobuje nemožnosť dodržať funkčné obdobie dozornej rady, do ktorej by boli prípadne zvolení.

²⁷ GERBRACHT, M. – KRUGER, M. – DE CASTRO LEAL, D. – TOLMIE, P.: “We are no Luddites!” - CSCW, Co-Determination and Digital Transformation in Germany. In: *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, roč. 8, č. CSCW1, 2024, čl. č. 153. 10.1145/3637430.

²⁸ Podobný názor možno nájsť aj u Piheru – PIHERA, V. Kapitál vs. práce; kodeterminace a střet zájmů. In: HUSÁR, J. - CSACH, K. *Konflikty zájmů v práve obchodních společností*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 46–57.

²⁹ HARNAY, S. – MANSERI, R. – REBÉRIOUX, A.: Labor empowerment in corporate boards: The devil is in the details. In: *Industrial relations*, roč. 64, č. 2, 2024, s. 200–228.

Aj preto sa ako sporný javí formalistický názor Okresného súdu v Banskej Bystrici, ktorý toto odpojenie vo svojom právoplatnom uznesení³⁰ legalizoval s odôvodnením, že ustanovenie § 200 ods. 4 OBZ a v nadväznosti na to ani ustanovenie § 66 ods. 1 OBZ neupravujú explicitne zánik funkcie člena dozornej rady z dôvodu skončenia pracovného pomeru, keďže, „.....uvedené ustanovenie neupravuje zánik, prípadne vznik funkcie člena dozornej rady. Voľba alebo odvolanie členov dozornej rady je ďalej upravené v ustanovení § 200 ods. 5 Obchodného zákonníka. Sudca sa stotožnil s právnym názorom súdneho úradníka o tom, že skončenie zamestnaneckého pomeru člena dozornej rady nezakladá automaticky skončenie jeho funkcie ako člena dozornej rady tak, ako tvrdil navrhovateľ. Skončenie funkcie člena dozornej rady v takomto prípade by muselo z niečoho vyplývať, funkcia člena dozornej rady nekončí automaticky, zákon takého skončenie nepredpokladá, muselo by to byť uvedené v stanovách.“

Nesprávnosť tohto súdneho záveru spočíva v samotnej argumentácii, ktorá si odporuje. Pokiaľ súd jednoznačne s odkazom na ustanovenie § 200 ods. 4 OBZ aproboval legálny hmotnoprávny predpoklad pre vznik pasívneho volebného práva fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o funkciu člena dozornej rady vo voľbách, nemôže zákonnú požiadavku na jej dodržanie zmeniť samotný výkon funkcie člena dozornej rady počas plynutia funkčného obdobia. Pokiaľ teda zákonodarca ustanovil tento predpoklad pre vznik pasívneho volebného práva, možno objektívne a legitímne očakávať, že tento predpoklad má spĺňať fyzická osoba počas celého obdobia výkonu funkcie člena dozornej rady, inak by išlo o popretie tohto zákonného predpokladu a jeho významu pre účelnosť daného právneho inštitútu. Absenciu nedokonalnej právnej úpravy v ustanovení § 200 ods. 4 a ods. 5 OBZ, prípadne ustanovenia § 66 ods. 1 OBZ, ak sa súd domnieval, že ich nemožno na posúdenie danej veci aplikovať, mohol prekonať princípom spravodlivého usporiadania veci a využitím princípu *analogiae legis* a dospieť k záveru o strate predpokladu na výkon funkcie člena dozornej rady; a to práve s ohľadom na uvádzanú argumentáciu ochrany slabšej strany a právom zamestnancov na spravodlivé a kvalitné pracovné a mzdové podmienky, ktoré sa dosahujú aj na základe výkonu iných kompetencií, napr. práva na kontrolnú činnosť a práva na informácie, no to všetko len za predpokladu, že by koncepcia obmedzeného materiálneho prieskumu návrhu na zápis do obchodného registra tento postup umožňovala (viď argumentáciu nižšie)

Súd však dospel k záveru, že túto situáciu nemožno subsumovať pod legálny dôvod uvedený v § 66 ods. 1 OBZ vo formulácii „skončenie výkonu funkcie člena dozornej rady spoločnosti inak.“ Podľa názoru súdu „ust. § 66 ods. 1 Obchodného zákonníka v slovnom spojení „skončenie výkonu funkcie člena dozornej rady spoločnosti inak“ obsahuje alternatívne možnosti skončenia výkonu funkcie člena orgánu spoločnosti, ktorými môže byť skončenie funkcie člena orgánu spoločnosti pozbavením alebo obmedzením jeho spôsobilosti na právne úkony, prípadne zánikom právnickej osoby, ktorá je štatutárnym orgánom verejnej obchodnej spoločnosti alebo komanditnej spoločnosti.“³¹

Súd správne argumentuje, že k zániku funkcie člena orgánu môže dôjsť (v nadväznosti na § 66 ods. 1 OBZ) aj inak; pričom súdom uvedené dôvody zániku funkcie člena orgánu sú len demonštratívne. Vo všeobecnosti totiž platí, že „funkcia štatutárneho orgánu, jeho člena alebo člena dozornej rady zaniká smrťou fyzickej osoby, vzdaním sa funkcie, odvolaním z funkcie, pozbavením alebo obmedzením spôsobilosti na právne úkony, zánikom právnickej osoby, uplynutím stanovenej doby alebo na základe iných právnych skutočností.“³² Odborná literatúra tak nepochybuje o tom, že „zánik funkcie člena orgánu spoločnosti nastáva tiež na základe

³⁰ Uznesenie Okresného súdu Banská Bystrica zo dňa 29. februára 2024, sp. zn. 27 Nsre/3/2024.

³¹ Uznesenie Okresného súdu Banská Bystrica zo dňa 29. februára 2024, sp. zn. 27 Nsre/3/2024.

³² ĐURICA, M. in. PATAKYOVÁ, M. a kol. *Obchodný zákonník. Veľký komentár. 1. vydanie.* Praha: C. H. Beck, 2022, s. 304.

*iných právnych skutočností,, zánikom podmienok na výkon funkcie,*³³ resp. k „*zániku funkcie člena orgánu dochádza aj v dôsledku zániku splňania podmienok na výkon funkcie.*“³⁴

Ak preto Obchodný zákonník v ustanovení § 200 ods. 4 druhá veta výslovne uvádza, že členom dozornej rady voleným zamestnancami môže byť len ten, kto je v pracovnom pomere so spoločnosťou; ide o zákonnú podmienku voľby člena dozornej rady, a ak táto podmienka zanikne (zanikne pracovný pomer zamestnanca s akciovou spoločnosťou), logicky dochádza k zániku zákonnej podmienky na výkon funkcie člena dozornej rady ku dňu zániku pracovného pomeru *ex lege*. Aj pri využití doslovného gramatického výkladu zákonného znenia (členom dozornej rady voleným zamestnancami môže byť len ten, kto je v pracovnom pomere so spoločnosťou) tak preto nemožno vyvodiť iný záver, než ten, že ak tento člen prestane byť zamestnancom v pracovnom pomere, zaniká mu funkcia člena dozornej rady ku dňu zániku pracovného pomeru. Zaujímavejšou otázkou by bolo skôr to, aký vplyv by mala na členstvo v dozornej rade prípadne podaná žaloba o neplatnosť výpovede, či okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktorý je členom dozornej rady a následný súdny spor; táto úvaha by však zrejme presiahla rámce tohto článku.

Pokiaľ ide o otázku, ako sa preukazuje zánik funkcie člena dozornej rady za zamestnancov v dôsledku zániku pracovného pomeru so spoločnosťou vo vzťahu k obchodnému registru - platí, že keďže vykonávací vyhláška č. 25/2004 Z. z., ktorou sa ustanovujú vzory tlačív na podávanie návrhov na zápis do obchodného registra a zoznam listín, ktoré je potrebné k návrhu na zápis priložiť, vyžaduje sa predložiť spolu s návrhom na zápis výmazu člena dozornej rady aj listinu, ktorou sa preukazuje skončenie funkcie člena dozornej rady.

Príloha vyhlášky č. 10 počíta s predložením rozhodnutia zamestnancov spoločnosti o odvolaní člena dozornej rady, keďže však v tomto prípade nejde o odvolanie člena dozornej rady za zamestnancov (a zamestnancami), ale o zánik funkcie člena v dôsledku zániku podmienok pre výkon funkcie, je jediným riešením priloženie čestného vyhlásenia navrhovateľa k návrhu na zápis zmien v obchodnom registri, v ktorom navrhovateľ (spravidla predstavenstvo v mene akciovej spoločnosti) čestné vyhlási, že ku dňu zániku pracovného pomeru člena dozornej rady (vrátane uvedenia dňa zániku) došlo k zániku členstva v dozornej rade.³⁵

Tento postup je plne v súlade s koncepciou formálnej kontroly návrhu na zápis zmien v akciovej spoločnosti do obchodného registra (s prvkami obmedzenej materiálnej kontroly návrhu) zo strany registrového súdu podľa § 6 ZOR; vo všeobecnosti totiž platí, že „*za správnosť a úplnosť zapísaných údajov zodpovedá samotná zapísaná osoba a osoby konajúce v jej mene (štatutárne orgány)*“,³⁶ a to s odkazom na § 5 ods. 10 ZOR.³⁷

V rozhodnutí súdu absentuje zmienka o tom, či bol tento postup (priloženie čestného vyhlásenia) navrhovateľom využitý; každopádne, registrový súd zjavne nad rámec formálneho prieskumu návrhu na zápis zmien do obchodného registra skĺzol do materiálneho prieskumu návrhu a v registrovom konaní riešil otázku, ktorú skúmať nemal.

³³ HUSÁR, J. Všeobecné zákonné a odborné predpoklady výkonu funkcie. In. MRÁZOVÁ, Ž. - HUSÁR, J., DOLNÝ, J. a kol. *Volené orgány kapitálových spoločností. Vybrané otázky*. Košice: Šafárik Press, 2021, s. 41 a obdobne aj: CSACH, K., MRÁZOVÁ, Ž. in.: OVEČKOVÁ, O. a kol.: *Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok 1 (§ 1 až 260)*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2022, s. 542.

³⁴ PINTĚROVÁ, D. in. LUKÁČKA, P. - HUČKOVÁ, R. - KUBINEC, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 327.

³⁵ Podľa § 4 ods. 5 vyhlášky č. 25/2004 Z. z., ktorou sa ustanovujú vzory tlačív na podávanie návrhov na zápis do obchodného registra a zoznam listín, ktoré je potrebné k návrhu na zápis priložiť Ak sa navrhuje zapísať údaj, ktorý nevyplýva z inej prílohy, k návrhu na zápis sa priloží čestné vyhlásenie navrhovateľa, v ktorom je tento údaj uvedený. Podpis navrhovateľa musí byť úradne osvedčený; to neplatí v prípade elektronickej podoby čestného vyhlásenia autorizovaného navrhovateľom.

³⁶ UŠIAKOVÁ, L. in. LUKÁČKA, P. HUČKOVÁ, R. - KUBINEC, M. a kol. *Obchodný zákonník. Komentár*. 1. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2025, s. 141.

³⁷ Podľa § 530/2003 Z. z. o obchodnom registri: Fyzické osoby oprávnené konať v mene zapísanej právnickej osoby sú povinné uviesť v návrhu na zápis pravdivé údaje a doložiť ho listinami, ktorých obsah zodpovedá skutočnému stavu.

Inak povedané, ak k návrhu nebolo priložené (a ani v námietkach proti oznámeniu o odmietnutí návrhu na zápis zmien) čestné vyhlásenie akciovej spoločnosti o tom, že ku konkrétnemu dňu došlo k zániku funkcie člena dozornej rady v dôsledku skončenia pracovného pomeru, mal návrh odmietnuť, resp. námietky zamietnuť, no len z dôvodu absencie takéhoto čestného vyhlásenia bez toho, aby sa následne v odôvodnení uznesenia púšťal do hmotnoprávnych, resp. materiálnych úvah (o dôvodoch zániku členstva v dozornej rade). Naopak, ak čestné vyhlásenie bolo priložené k návrhu (resp. k námietkam), mal súd v tejto časti návrhu vyhovieť s odkazom na len formálny prieskum návrhu na zápis zmien do obchodného registra zo strany registrového súdu v rozsahu a v zmysle vymedzenom najmä v § 6 ZOR.

IV. OBMEDZENIE PASÍVNEHO VOLEBNÉHO PRÁVA PRE VEDÚCICH ZAMESTNANCOV

Viacere volebné poriadky do dozorných rád zamestnávateľských subjektov začali obsahovať aj ustanovenia vylučujúce z možnosti kandidovania za člena dozornej rady za zástupcov zamestnancov osôb, ktoré sa nachádzajú v pozícii vedúceho zamestnanca zamestnávateľa, práve z dôvodu vzniku konfliktu záujmov a možného konania v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnancov. Vo všeobecnosti sa domnievame, že súčasťou napĺňania týchto oprávnení zamestnancov je právo voliť si a zvoliť si takú fyzickú osobu, ktorá bude predstavovať základný prvok zvýšenia ich ochrany v podobe participácie na rozhodovaní zamestnávateľa, čo môže byť bezpochyby naplnené len predpokladom, že členom takejto dozornej rady ako zástupca zamestnancov nebude osoba, ktorá bude od rozhodovania zamestnávateľa závislá formou napr. jej začlenenia do vnútornej riadiacej línie.

Tento predpoklad - diferenciácia zamestnancov a vedúcich zamestnancov s odkazom na § 9 ods. 3 ZP, je totiž zohľadnený v mnohých pracovnoprávnych inštitútoch formou hmotnoprávneho zabezpečenia vedúcich zamestnancov (napr. v podobe osobitnej úpravy ich pracovných podmienok – dĺžka skúšobnej doby podľa § 45 ZP, výkon práce nadčas vo vzťahu k jeho ekonomickému ekvivalentu podľa § 121 ZP, osobitný druh povinností zamestnanca podľa § 82 ZP). Vo všeobecnosti sa tak fyzická osoba v postavení zamestnanca považuje za osobu s odkazom na § 9 ods. 3 ZP, ktorá vo zvýšenej miere zabezpečuje, resp. priamo realizuje v mene zamestnávateľa dispozičné oprávnenie voči zamestnancom (zabezpečenie výkonu závislej práce inými osobami) a ako taká stráca prirodzene povahu „nezávislosti“ alebo „nestrannosti“ voči zamestnávateľovi. V tomto ohľade preto nemožno konštatovať, že účasť takejto osoby v dozornej rade zamestnávateľa ako zástupcu zamestnancov by napĺňala obsah a účel zavedenia kodeterminácie. Takáto osoba by totiž výrazne narušila, ak nie znemožnila, efektívny a spravodlivý výkon práva zamestnancov na ich zastupovanie v rámci individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov.³⁸

Bez ohľadu na § 200 ods. 4 OBZ, ktorý explicitne vylučuje z možnosti uchádzať sa o členstvo v dozornej rade len osoby, ktoré sú súčasne aj členom predstavenstva, prokuristom alebo osobou oprávnenou podľa zápisu v obchodnom registri konať v mene spoločnosti z titulu prekryvu kompetencií a charakteru orgánov akciovej spoločnosti, nevylučuje sa, aby v súlade s uvádzaným prístupom naplnenia účelu kodeterminácie sa zaviedla aj podmienka nezávislosti od osoby zamestnávateľa, spočívajúca v obmedzení účasti vedúcich zamestnancov zamestnávateľa s odkazom na § 9 ods. 3 ZP. S odkazom na uvádzané rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR by bol práve takýto účel popretý, ak by „kontrolórom“ hospodárenia bola rovnaká

³⁸ ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021, s. 85 a nasl.

osoba³⁹, ktorá by mala byť v tejto súvislosti kontrolovaná a akýmkoľvek spôsobom sa v mene zamestnávateľa podieľala na realizácii jeho podnikateľskej činnosti v riadiacej funkcii alebo pozícii s odkazom na § 9 ods. 3 ZP.

V tejto súvislosti si rovnako dovoľujeme podčiarknuť, a to aj vzhľadom na charakter zamestnávateľa, ktorý je štátnym podnikom, na obligatórnosť nezávislosti volených zástupcov zamestnancov v dozornej rade spoločnosti s odkazom na „*Princípy správy a riadenia spoločností*“, ktoré vydala Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj v roku 2015 a ktoré boli premietnuté aj do národných právnych úprav, napr. Kódex správy a riadenia spoločností ČR z roku 2018 alebo aktualizovaný Kódex správy spoločností na Slovensku z roku 2017, ktoré uvádzajú, že „*Spoločnosť by mala mať nastavené mechanizmy, ktoré umožnia nezávislosť členov dozornej rady volených zamestnancami na vedení spoločnosti a pri riešení konfliktu záujmov*“ alebo *per analogiam* používaný Kódex správy spoločností s majetkovou účasťou štátu na Slovensku, v ktorom sa uvádza, že „*zloženie orgánov podniku by malo umožniť objektívne a nezávislé rozhodovanie, všetci členovia orgánov podniku vrátane všetkých verejných činiteľov by mali byť vymenovaní na základe kvalifikácie a mali by mať rovnocenné právne zodpovednosti*.“

V súlade s uvádzanými národnými i medzinárodnými dokumentmi a podporne aj s odkazom na dôvodové správy⁴⁰ napr. k úprave zákonného ustanovenia zavádzajúceho kodetermináciu sa domnievame, že v rámci volebného poriadku možno stanoviť objektívne podmienky pre vznik a uplatnenie pasívneho volebného práva pri voľbách člena dozornej rady, ktorý je zástupcom zamestnancov, a to nielen vo vzťahu k jeho odbornosti, kvalifikácii a pod., ale aj vo vzťahu k zachovaniu a zabezpečeniu vyššie uvádzanej nezávislosti zástupcu na vedení spoločnosti. V tomto ohľade preto nepovažujeme takéto obmedzenie za rozporné s právnou úpravou. Pochopiteľne, že takéto obmedzenie pasívneho volebného práva nemôže mať diskriminačný charakter. Viazanosť pasívneho volebného práva na podmienku neexistencie závislosti od zamestnávateľa nenaplnuje žiadny z diskriminačných dôvodov uvádzaných v čl. 1 základných zásad ZP, resp. § 13 ods. 1 a ods. 2 ZP, dokonca by sme vedeli pripustiť pri extenzívnom výklade *per analogiam* aj uplatnenie výnimky obsiahnutej v čl. 1 základných zásad ZP (odchylnosť zaobchádzania spočíva v povahe práce). Prípadná diskusia o nedodržaní zásady rovnakého zaobchádzania je vylúčená z dôvodu chýbajúceho komparátora a záväznosti prípadných pravidiel pre uplatnenie pasívneho volebného práva pre všetkých zamestnancov, ktorí nie sú vylúčení z dôvodu naplnenia objektívnej podmienky výkonu funkcie alebo pracovnej pozície vo forme vedúceho zamestnanca.

V tomto momente s ohľadom na predchádzajúci právny výklad možno formulovať aj novú otázku, či by bolo možné pripustiť zánik funkcie člena dozornej rady za zamestnancov v okamihu, ak by sa táto osoba stala vedúcim zamestnancom zamestnávateľa, čím by sa narušil princíp bezprostrednej nepodriadenosti tohto zamestnanca voči zamestnávateľovi, a to aj s ohľadom na rozsah a charakter vykonávanej závislej práce tak, ako ju uvádza ustanovenie § 9 ods. 3 ZP. Jedným z argumentačných východísk pre účely zodpovedania položenej otázky je, že pokiaľ by sa tento zamestnanec stal vedúcim zamestnancom zamestnávateľa, ochrana oprávneného záujmu⁴¹ (význam kodeterminácie ako takej) môže prevážiť nad povahou výkonu kontrolnej činnosti v dozornej rade ako zástupca zamestnancov. Hoci v tomto prípade, na rozdiel od zániku funkcie člena dozornej rady za zamestnancov v dôsledku zániku pracovného

³⁹ MADLEŇÁK, A. – KUPEC, V. – HLADÍKOVÁ, V. – PÍSAŘ, P. – KUPEC, M.: Digitalisation as a Prerequisite for the Groundswell Concept Encouraging the Optimisation of Investments in Online Advertising Using an Audit Approach. In: *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, roč. 12, č. 5, 2023, s. 23-37.

⁴⁰ Napr. dôvodová správa k zákonu č. 33/2020 Sb. op. cit., zvláštna časť, bod 498 k § 448a.

⁴¹ Porovnaj aj u Mészárosa - MÉSZÁROS, P.: GDPR and its implementation in the internal environment of employee representatives – the case of the Czech Republic and Slovakia. In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management : international scientific journal*, roč. 3, č. 2, 2020, s. 31-43.

pomeru člena dozornej rady s akciovou spoločnosťou nejde o priamy zákonný predpoklad vzniku a trvania funkcie (§ 200 ods. 4 OBZ), je namieste očakávať, že v prípade, keď sa člen dozornej rady za zamestnancov stane vedúcim zamestnancom, pôjde o situáciu, ktorá nezodpovedá princípu bezprostrednej nepodriadenosti tohto zamestnanca voči zamestnávateľovi. V nadväznosti na to by sa mal tento člen dozornej rady vzdať funkcie, prípadne by mal byť odvolaný a následne zvolený nový zástupca zamestnancov v súlade s podmienkami, uvedenými v stanovách a volebnom poriadku akciovej spoločnosti.

V. ZÁVER

Formulácia predloženého záveru, ktorý by sa mal odvíjať od právnej argumentácie obsiahnutej vo vedeckom príspevku, nie je pozitívna. Je veľmi málo pracovnoprávných inštitútov, ktoré by v sebe inkorporovali prvky a normatívnu úpravu viacerých právnych odvetví a súčasne sa dotýkali významného sociálneho záujmu zamestnancov. Medzi jeden z mála patrí bezpochyby kodeterminácia ako jeden z najvýznamnejších kontrolných mechanizmov zamestnancov inak samostatného rozhodovania zamestnávateľa. O to rozporupľnejšie preto možno z pracovnoprávneho hľadiska zásady ochrany slabšej strany vnímať súdne rozhodnutia, ktoré nedostatočne akcentujú túto špecifickú zásadu a sporné otázky neposudzujú vo vzťahu k účelu ich prijatia do právnej úpravy, a to najmä za predpokladu, že súdne rozhodnutie je prijaté v oblasti, ktorá nie je častým nielen súdneho prieskumu, ale aj záujmu akademickej obce.

Autori na základe predkladanej právnej argumentácie zdôrazňujú význam kodeterminácie ako spôsob efektívneho výkonu činnosti zástupcov zamestnancov, a to aj na základe medzinárodnej komparácie, pričom explicitne poukazujú na význam existencie hmotnoprávnej podmienky pre vznik a trvanie členstva zamestnanca v dozornej rade v podobe existencie pracovného pomeru. Oddelenie týchto dvoch právnych premís by totiž jednoznačne smerovalo k výraznému sťaženiu výkonu kompetencií zástupcov zamestnancov podľa ustanovenia § 229 ods. 4 ZP a strate schopnosti efektívneho výkonu kontrolnej činnosti pre účely § 239 ZP, prípadne vedenia procesu kolektívneho vyjednávania, pokiaľ by nemohli byť v činnosti zástupcov zamestnancov využívané informácie získané v rámci členstva zamestnancov v dozornej rade.

KEUČOVÉ SLOVÁ

kodeterminácia, dozorná rada, zamestnanec, odborová organizácia, pracovný pomer, ochrana slabšej strany, analógia legis

KEY WORDS

codetermination, supervisory board, employee, trade union, employment. weaker party protection, analogy legis

POUŽITÁ LITERATÚRA

1. GERBRACHT, M. – KRUGER, M. – DE CASTRO LEAL, D. – TOLMIE, P.: “We are no Luddites!” - CSCW, Co-Determination and Digital Transformation in Germany. In: Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction, roč. 8, č. CSCW1, 2024, čl. č. 153. 10.1145/3637430.
2. HARNAY, S. – MANSERI, R. – REBÉRIOUX, A.: Labor empowerment in corporate boards: The devil is in the details. In: Industrial relations, roč. 64, č. 2, 2024, s. 200-228.
3. JAGER, S. – SHAKKED, N. – SCHOEFER, B.: The German Model of Industrial Relations: Balancing Flexibility and Collective Action. In: Journal of Economic Perspectives, roč. 26, č. 4, 2022, s. 53-80. DOI: 10.1257/jep.36.4.53.

4. JAGER, S. – SHAKKED, N. – SCHOEFER, B.: Codetermination and Power in the Workplace. In: *Journal of Law and Political Economy*, roč. 3, č. 1, 2022, s. 198-224. DOI: 10.5070/LP63159039.
5. KEIJZER, T. - OOST, O. – VAN GINNEKEN, M.: The ECJ Erzberger Case: An Analysis of German Co-Determination and EU Law. In *European Company Law journal*, roč. 14, č. 6, 2017, s. 217 – 225.
6. KUBINEC, M.: Niekoľko poznámok k postaveniu dozornej rady v kapitálových obchodných spoločnostiach. In: *Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva*. Bratislava : Slovenská akadémia vied, roč. 89, č. 2, 2006, s. 195-204.
7. LUKÁČKA, P. - HUČKOVÁ, R. - KUBINEC, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Komentár. 1. vydanie*. Praha : C. H. Beck, 2025, 1903 s.
8. MADLEŇÁK, A. – KUPEC, V. – HLADÍKOVÁ, V. – PÍSAŘ, P. – KUPEC, M.: Digitalisation as a Prerequisite for the Groundswell Concept Encouraging the Optimisation of Investments in Online Advertising Using an Audit Approach. In: *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, roč. 12, č. 5, 2023, s. 23-37. DOI 10.36941/ajis-2023-0123.
9. MÉSZÁROS, P.: GDPR and its implementation in the internal environment of employee representatives – the case of the Czech Republic and Slovakia. In: *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management : international scientific journal*, roč. 3, č. 2, 2020, s. 31-43.
10. MRÁZOVÁ, Ž. - HUSÁR, J. - DOLNÝ, J. a kol.: *Volené orgány kapitálových spoločností. Vybrané otázky*. Košice: Šafárik Press, 2021, 205 s.
11. MULDER, J.: The Law Concerning the Election of Employees' Representatives in Company Bodies. Report in light of the CJEU case Konrad Erzberger v TUI AG C-566/15. *Hans-Böckler-Stiftung Co-Determination Report* No. 29, január 2017, s. 2-4. Dostupné na internete: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006509/p_mbf_report_2017_29.pdf#:~:text=This%20paper%20assesses%20the%20juridical%20aspects%20of%20the,Court%20of%20Justice%20of%20the%20European%20Union%20%28CJEU%29.
12. OLŠOVSKÁ, A. – DIVÉKYOVÁ, K. – MÉSZÁROS, M.: *Organizačné zmeny zamestnávateľa a skončenie pracovného pomeru*. Bratislava: Wolters Kluwer SK, 2023, 163 s.
13. PIHERA, V.: Kapitál vs. práce; kodeterminace a střet zájmů. In HUSÁK, J. - CSACH, K.: *Konflikty záujmov v práve obchodných spoločností*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 46–57.
14. PATAKYOVÁ, M. a kol.: *Obchodný zákonník. Veľký komentár. 1. vydanie*. Praha: C. H. Beck, 2022, 1792 s.
15. RADA I.: *Dozorčí rada obchodných spoločností*. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2008, 220 s.
16. RUDOHRADESKÁ, S.: Geoblocking – vybrané obchodnoprávne aspekty. In: *Studia Iuridica Cassoviensia*, roč. 8, č. 1, 2020, s. 73-87, DOI <https://doi.org/10.33542/SIC2020-1-07>.
17. OVEČKOVÁ, O. a kol.: *Obchodný zákonník. Veľký komentár. Zväzok 1 (§ 1 až 260)*. 2. vydanie. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2022, s. 2100
18. ŠTENGLOVÁ, I. - HAVEL, B. – CILEČEK, F. - KUHN, P. - ŠUK, P.: *Zákon o obchodných korporáciách. Komentár*. Praha: C. H. Beck, 2020, 1336 s.
19. ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J.: *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2021, 200 s.

20. VALENTINOV, V. – ILIOPOULOS, C.: Moral and managerial perspectives on cooperatives: Towards a Luhmannian reconciliation. In: Systems Research and Behavioral Science, roč. 42, č. 2, 2025, s. 411-422.
21. Smernica Rady 98/59/ES o aproximácii právnych predpisov krajín EÚ o hromadnom prepúšťaní; smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov
22. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve
23. Smernica Komisie 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení a pod.
24. Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie. Vom 21. Mai 1951 (Bundesgesetzblatt Nr. 25, Jahrgang 1951).
25. Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie
26. Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Vom 18. Mai 2004 (Bundesgesetzblatt Nr. 25, Jahrgang 2004).

KONTAKTNÉ ÚDAJE AUTOROV

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

ORCID: 0000-0001-6483-0722

Profesor

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva

Komenského 20, 974 01 Banská Bystrica

E-mail: marek.svec@umb.sk

doc. JUDr. Ing. Martin Kubinec, PhD., univ. prof.

ORCID: 0000-0002-7097-8931

univerzitný profesor

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Právnická fakulta, Katedra obchodného a hospodárskeho práva

Komenského 20, 974 01 Banská Bystrica

E-mail: martin.kubinec@umb.sk