

# Skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov

*doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.*

*Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici*

*prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.*

*Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave*

*JUDr. Jan Horecký, PhD.*

*Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brně*

**Abstrakt:** Predkladaný vedecký článok sa zaoberá problematikou skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, pričom právny výklad akcentuje tak oblasť hmotnoprávných, ako aj procesnoprávných podmienok skončenia. Predmetom právneho výkladu autorského kolektívu je najmä snaha o „akúsi nápravu pokrivenej“ aplikačnej praxe, ktorá sa začala pomerne významne uplatňovať v podmienkach Slovenskej republiky, a to pod vplyvom jedného zo súdnych rozhodnutí. Na základe tohto rozhodnutia nastala právna neistota, ako zrealizovať proces skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý má (zjednodušene uvedené) status zástupcu zamestnanca. Nastalo až také zneistenie, že zamestnávateľia v snahe dodržať zákonný postup a predmetné súdne rozhodnutie (ktoré je podľa nášho názoru vykladané nesprávne) volia postup, ktorý je nielen administratívne náročnejší, ale podľa nášho názoru fakticky nad požadovaný zákonný rámec. Autori sa preto pokúsia relevantnou právnou argumentáciou objasniť prvky zvýšenej právnej ochrany zástupcov zamestnancov a poukázať na jej odlišnosť v porovnaní s právnou ochranou ostatných zamestnancov pri skončení pracovného pomeru a nemožnosti ich uplatňovania súčasne.

**Abstract:** This scientific paper deals with the issue of termination of employment with employee representatives, while the legal interpretation describes the substantive and procedural conditions of its termination. The subject of the legal interpretation of the collective of authors is, in particular, an attempt to correct an incorrect application practice. This started to spread relatively significantly in the conditions of the Slovak Republic, where, under the influence of one of the court decisions, there was an uncertainty in the employers' procedure in the process of termination of employment with the employee representative. The legal interpretation, therefore, tries to clarify and, based on relevant legal arguments, identify the elements of increased legal protection for employee representatives. Furthermore, to point out the difference in comparison with the legal protection of other employees on termination of employment and the impossibility of their current application.

**Kľúčové slová:** skončenie pracovného pomeru, výpoveď, zástupca zamestnancov, prerokovanie, súhlas

**Key words:** termination of employment, dismissal, employee representative, negotiation

## Úvod

Skončenie pracovného pomeru fyzickej osoby, ktorá je súčasne členom príslušného odborového orgánu, členom zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckým dôverníkom, ako so zástupcom zamestnancov v zmysle § 11a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“ v znení účinnom k 1. 3. 2020), si vyžaduje splnenie viacerých hmotnoprávných podmienok ustanovených príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce a dodržaním pomerne rigorózneho procesnoprávneho postupu. V prípade ich nedodržania sa pracovný pomer končí neplatne a zamestnanec má možnosť dožadovať sa na súde rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

V porovnaní so skončením pracovného pomeru u iných zamestnancov zamestnávateľa (ktorí nie sú odboroví funkcionári či členovia zamestnaneckej rady/zamestnaneckým dôverníkom) sa pri zástupcoch zamestnancov prejavuje pomerne silná pracovnoprávna ochrana, ktorá im má zabezpečiť odpovedajúcu mieru ochrany pred prípadnými konaniami zamestnávateľa s negatívnym dôsledkom, ktoré by boli motivované výkonom ich funkcie a výkonom kompetencií. Napriek relatívne jasnej právnej úpravy o uplatňovaní tejto zvýšenej právnej ochrany však pri bližšej analýze možno dospieť k záveru o existencii viacerých sporných okruhov súvisiacich so skončením pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov (či už ide o vymedzenie dôvodu/dôvodov, pre ktorý by zamestnávateľ mohol s takýmto zástupcom zamestnancov skončiť pracovný pomer, resp. o jednotlivé procesné postupy, ktorými je viazaný).

Pracovný pomer so zástupcom zamestnancov možno skončiť iba spôsobmi a z dôvodov, ktoré zakotvuje Zákonník práce. Zákonník práce nerozlišuje, či ide o zamestnanca so statusom zástupcu zamestnancov alebo nie. Rozdiel je však v tom, že ak chce zamestnávateľ dať výpoveď alebo skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý má status zástupcu zamestnancov, pre takéto skončenie pracovného pomeru potrebuje predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce (na rozdiel od ostatných zamestnancov, kedy sa vyžaduje podľa § 74 Zákonníka práce len prerokovanie, ak teda u zamestnávateľa zástupcovia zamestnancov pôsobia). Uvedená ochrana platí počas funkčného obdobia zástupcov zamestnancov a šesť mesiacov po skončení tohto obdobia.<sup>1</sup>

Zaujímavý je problém súvisiaci s úpravou zakotvenou v § 240 ods. 10 Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Zákonník práce v uvedenom ustanovení vo vzťahu k dôvodom skončenia pracovného pomeru len všeobecne konštatuje, že od „zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával“, pričom však bližšie necharakterizuje, o aké dôvody a akú mieru „spravodlivej požiadavky“ by v uvedenom prípade malo ísť.

Vzniká otázka, do akej miery možno hodnotiť konanie zamestnanca, ktorý súčasne je zástupcom zamestnancov na pracovisku, zo strany zamestnávateľa ako prípustné pre následné skončenie pracovného pomeru a nebude predstavovať vo výsledku znevýhodňovanie, resp. postihovanie takéhoto zamestnanca podľa § 240 ods. 7 Zákonníka práce.<sup>2</sup> Nastávajú v praxi totiž aj situácie, kedy konanie, resp. nekonanie zamestnanca so statusom zástupcu zamestnanca nadobúda rozmery závažných porušení pracovnej disciplíny, zástupcovia zamestnancov odmietnu udeliť súhlas so skončením pracovného pomeru a zamestnávateľ sa obáva skončiť pracovný pomer, pretože nemá istotu, ako by v danom prípade o platnosti skončenia pracovného pomeru rozhodol súd. A tak sa možno stretnúť s prípadmi, kedy „sa toleruje“ porušova-

nie pracovnej disciplíny zamestnancom so statusom zástupcu zamestnanca (hoci on by mal byť ten, ktorý svojím správaním vytvára prostredie dodržiavania pravidiel) a s „radovým“ zamestnancom sú pre také isté či podobné prípady porušovania pracovnej disciplíny vyvodzované dôsledky v podobe skončenia pracovného pomeru. Možno skonštatovať na strane druhej, že v praxi nie sú naopak neobvyklé prípady, kedy je pôsobenie zamestnanca so statusom zástupcu pre zamestnávateľa „nepohodlné“ a dochádza aj k jeho šikanovaniu a účelovému skončeniu pracovného pomeru.

Ako ďalší závažný problém v procesnoprávnom postupe skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov sa javí, aj pri zohľadnení hmotnoprávnej požiadavky na platnosť jeho skončenia ustanovenej v § 240 ods. 10 Zákonníka práce, súčasné uplatnenie pracovnoprávnych inštitútov, a to prerokovanie výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom zakotveného v § 74 Zákonníka práce a uplatnenie predchádzajúceho súhlasu s výpoveďou/okamžitým skončením pracovného pomeru zamestnávateľom voči zamestnancom so statusom zástupcu zamestnanca v zmysle § 240 ods. 9 a ods. 10 Zákonníka práce.

Najmä v poslednom období (pod vplyvom súdneho rozhodnutia, ktoré uvádzame ďalej v texte) sa objavuje názor, že v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou/okamžitým skončením pracovného pomeru so zamestnancom so statusom zástupcu zamestnancov je potrebné aplikovať obidva tieto inštitúty súčasne. Je teda potrebné skúmať, či prerokovanie podľa § 74 Zákonníka práce a predchádzajúci súhlas podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce predstavujú dva samostatné ochranné inštitúty pri skončení takéhoto pracovného pomeru zástupcu zamestnancov a je potrebné použiť oba inštitúty súčasne, alebo je medzi nimi taký vzájomný vzťah, že fakticky inštitút predchádzajúceho súhlasu podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ako „kvalitnejší a silnejší“ pracovnoprávny inštitút fakticky v sebe zahŕňa už aj prerokovanie (lebo až po zistení skutkového stavu, konzultáciách, vzájomnej komunikácii – čo je fakticky už prerokovanie, dochádza zo strany zástupcov k rozhodnutiu, či súhlas udelia alebo nie). Vzhľadom na absenciu akejkoľvek dostupnej odbornej literatúry zaoberajúcej sa touto témou i relevantných súdnych rozhodnutí preto autorský kolektív formuluje svoje právne úvahy a právny výklad relevantných ustanovení Zákonníka práce týkajúcich sa problematiky skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý má status zástupcu zamestnancov, a vníma ho prevažne ako vklad do začatia odbornej diskusie.

### I. Hodnotenie konania zamestnanca a dôvody skončenia pracovného pomeru

Nie je neobvyklé, ak zamestnanci, ktorí sú súčasne zástupcami zamestnancov počas obdobia, kedy majú plniť

<sup>1</sup> § 240 ods. 8 Zákonníka práce: Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou.

<sup>2</sup> Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní.

úlohy vyplývajúce z ich funkcie, tieto buď neplnia vôbec, alebo len v minimálnom rozsahu, alebo sa správajú tak, že svojím konaním, ktoré odôvodňujú práve výkonom ich funkcie (napr. vstupujú na pracoviská bez vedomia zamestnávateľa a zamestnancov vyrušujú pri výkone práce, na ktorú sa musia sústrediť a odôvodňujú svoje správanie tým, že vykonávajú kontrolu dodržiavania bezpečnostných predpisov a pod.), ohrozujú prevádzku u zamestnávateľa, či dokonca bezpečnosť a zdravie zamestnancov nachádzajúcich sa na pracoviskách. A tu vyvstáva otázka, ako sa s takouto situáciou vysporiadať.

Bezprostredným predpokladom o úvahe smerujúcej ku skončeniu pracovného pomeru z vyššie uvedených dôvodov so zamestnancom, ktorý je súčasne zástupcom zamestnancov na pracovisku je potreba hodnotenia jeho konania, a to počas doby čerpania pracovného voľna na výkon činnosti zástupcu zamestnancov,<sup>3</sup> resp. v dobe, kedy síce toto pracovné voľno nečerpá ale koná voči zamestnávateľovi ako zástupcu zamestnancov na pracovisku napr. v zmysle § 240 ods. 1 Zákonníka práce<sup>4</sup> (čiže ide o obdobie, kedy nevykonáva prácu v zmysle pracovnej zmluvy, ale funguje výlučne ako zástupcu zamestnancov).

Nevyhnutným sa preto javí nájsť právny základ pre posudzovanie jeho konania v kontexte dodržiavania pracovnej disciplíny, najmä na základe tak zákonných ako aj vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa. V prípade, ak bude zistené ich porušovanie, bude daný oprávnený dôvod zamestnávateľa na skončenie jeho pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru pre porušenie pracovnej disciplíny. Súčasne je potrebné byť opatrný pri posudzovaní konania, resp. nekonania tohto zamestnanca, aby nebolo šikanózne, aby sa nenaplnili znaky znevýhodňujúceho konania alebo iného postihu zamestnávateľa, ktoré by sa mohlo javiť ako motivované činnosťou zamestnanca pri výkone činnosti zástupcu zamestnancov. Od zistenia skutkového stavu a dôsledného posúdenia sa následne bude odvíjať oprávnenosť požiadavky zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru a aj v zmysle § 240 ods. 10 Zákonníka práce vyjadrenej požiadavky na „spravodlivé skončenie“ (v prípade, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával). Čo by „v preklade“ mohlo znamenať posúdenie miery závažnosti konania zamestnanca vo vzťahu ku skončeniu pracovného pomeru, ktorá prevýši uplatnenie zvýšenej

právnej ochrany jeho postavenia ako zástupcu zamestnancov.

Starostlivé posúdenie tejto otázky bude totiž smerovať aj k záveru o neporušení Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (ďalej len ako „Dohovor č. 98“).<sup>5</sup> Dohovor č. 98 totiž zaväzuje členské krajiny k tomu, aby zabezpečili ochranu zástupcov zamestnancov. Podľa tohto dohovoru „*pracovníci budú požívať primeranú ochranu proti všetkým prejavom diskriminácie smerujúcim k ohrozeniu odborovej slobody v ich zamestnaní*“ (čl. 1 ods. 1 Dohovoru č. 98), pričom táto ochrana sa prejavuje aj ako pred skončením pracovného pomeru (ochrana sa totiž má prejavovať aj v tom, ak by konanie malo za cieľ „*prepustiť pracovníka alebo ho iným spôsobom poškodiť pre jeho členstvo v odborech alebo pre jeho účasť na odborovej činnosti v mimopracovnom čase alebo, so súhlasom zamestnávateľa, počas pracovného času*“ [čl. 1 ods. 2 písm. b) Dohovoru č. 98]. Zvýšená ochrana nielen odborového funkcionára, ale aj ďalších zástupcov zamestnancov (t.j. širšia právna ochrana ako v citovanom Dohovore č. 98) navyše vyplýva aj z Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce č. 135, ktorá rovnako poskytuje právny základ a legalizuje zvýhodnené postavenie zástupcov zamestnancov a zakladá ich osobitnú právnu ochranu pred konaním zamestnávateľa, ktoré by mohlo byť motivované práve výkonom činnosti zástupcov zamestnancov.<sup>6</sup>

### „Všeobecná“ pracovná disciplína

Určenie dôvodu skončenia pracovného pomeru sa bude podľa nášho názoru odvíjať od určenia miery porušenia zákonných povinností a záväzných vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa obsahujúcich úpravu práv a povinností zamestnancov pre zástupcov zamestnancov, teda povinnosti dodržiavať pracovnú disciplínu aj počas výkonu ich činnosti ako zástupcov zamestnancov (napr. či už ako člen príslušného odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady alebo zamestnanecký dôverník).

Základnou otázkou je, či je takýto zamestnanec vykonávajúci činnosť ako zástupcu zamestnancov, je povinný dodržiavať „všeobecnú“ pracovnú disciplínu zamestnávateľa (t.j. povinnosti, ktoré sa týkajú všetkých zamestnancov, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci)<sup>7</sup> a či výkon kompetencie zástupcu zamestnancov a zvýšená právna ochrana, ktorú mu priznáva príslušný

<sup>3</sup> Vzhľadom na obmedzený rozsah predkladaného publikačného výstupu sa autori vedeckého článku nezameriavajú na objasňovanie rôznych foriem výkonu činnosti zástupcu zamestnancov, ktorá môže prebiehať ako počas čerpania pracovného voľna na výkon funkcie zástupcov zamestnancov (v právnom poriadku SR prichádza do úvahy až šesť rôznych právnych titulov na jeho čerpanie), tak i počas výkonu práce samotným zamestnancom, kde len realizuje čiastočné úkony voči zamestnávateľovi v zmysle priznaných kompetencií príslušnými právnymi predpismi.

<sup>4</sup> Ustanovenie § 240 ods. 1 ZP: „*Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.*“

<sup>5</sup> Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 470/1990 Zb. (účinnosť 14. 11. 1990).

<sup>6</sup> Čl. 1 Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 135 o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činnosti, ktoré sa im poskytujú. Dostupné na internete: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)

<sup>7</sup> Porovnaj HORECKÝ, J. BOZP – Tvrdé jadro pracovného práva. In: STRÁNSKÝ, J., ZAPLETAL, R., ANTLOVÁ, T., BLAŽEK, M. *Pracovní právo 2018 Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského*

pracovnoprávny predpis, znamená suspenziu<sup>8</sup> povinnosti dodržiavať „všeobecnú“ pracovnú disciplínu. Podľa nášho právneho názoru výkon odborovej funkcie alebo člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka nepredstavuje objektívny dôvod na suspenziu (neuplatňovanie) pracovných povinností, či už vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov alebo vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa, resp. ostatných dokumentov, z ktorých vyplýva povinnosť zamestnanca ich dodržiavania, vzhľadom na skutočnosť, že ich existencia sa odvíja napr. v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci od bezprostrednej ochrany života a zdravia zamestnancov zamestnávateľa (porovnaj faktor zdravia v rámci ochrannej funkcie pracovného práva)<sup>9</sup> a zabezpečenia výrobného procesu zamestnávateľa a aj preto z tohto dôvodu sa tieto povinnosti uplatňujú počas celého trvania pracovného pomeru zamestnanca so zamestnávateľom a vo všetkých priestoroch zamestnávateľa, na ktoré sa vzťahujú. Zákonník práce totiž v žiadnom svojom ustanovení neobsahuje vylúčenie povinnosti akéhokoľvek zamestnanca zamestnávateľa dodržiavať právne predpisy či vnútropodnikové predpisy tvoriace obsah pracovnej disciplíny zamestnanca, najmä vtedy, ak je táto povinnosť ustanovená z dôvodu obligatórnej povinnosti zamestnávateľa chrániť život a zdravie zamestnancov pri výkone práce alebo počas ich pohybu po priestore zamestnávateľa, resp. plní iný dôležitý oprávnený záujem zamestnávateľa, napr. v oblasti ochrany jeho majetku (ochrana výrobných a pracovných pomôcok, ochrana dôvernosti informácií a pod.). Máme na mysli teda dodržiavanie tých povinností, ktoré sú vyžadované najmä z dôvodu ochrany života, zdravia, majetku (preto sme použili pojem „všeobecná pracovná disciplína“) a samozrejme ich nedodržiavanie sa nedá ospravedlniť tým, že zamestnanec uvoľnený na výkon funkcie zástupcu zamestnanca nevykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy, a teda ich nie je povinný dodržiavať.

Zamestnanec zamestnávateľa, bez ohľadu na skutočnosť, či sa uplatňuje prekážka v práci na strane zamestnanca alebo zamestnávateľa, je povinný v zmysle § 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce odo dňa, kedy vznikol pracovný pomer, dodržiavať pracovnú disciplínu a § 81 písm. c) Zákonníka práce dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy vzťahujúce sa na ním vykonávanú prácu, ak bol s nimi riadne oboznámený, pretože tvoria

*pojištění*. Brno: Masarykova Univerzita, 2019, s. 66–77. 12 s. ISBN 978-80-210-9238-9.

<sup>8</sup> Podľa Slovníka cudzích slov (akademický z roku 2015) suspenzia znamená aj dočasné zrušenie platnosti niečoho (napr. zmluvy, aj medzinárodnej), prerušenie výkonu práv, zastavenie platenia pohľadávok a pod. Dostupné z: <https://slovník.juls.savba.sk/?w=suspenzia&s=exact&c=143a&d=kssj4&d=psp&d=sss&d=scs&d=sss&d=peciar&d=hssjV&d=bermolak&d=noundb&d=locutio&d=obce&d=priezviska&d=un&d=pskcs&d=psken#>

<sup>9</sup> HORECKÝ, J. a kol. *Zdraví a práce*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 219 s. Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 639, s. 9. ISBN 978-80-210-9150-4.

obsah všeobecne záväzným právnym predpisom priznaného oprávnenia zamestnávateľa uplatňovať dispozičnú právomoc nad zamestnancom.

Povinnosť nedodržiavania „všeobecnej“ pracovnej disciplíny, ako aj dispozičná právomoc zamestnávateľa v rámci zákonných mantinelov vo vzťahu zamestnancovi so statusom zástupcu zamestnancov, nie sú suspendované výkonom činnosti zástupcu zamestnancov. Dispozičná právomoc zamestnávateľa voči zamestnancom vykonávajúcimi funkciu zástupcov zamestnancov je vo viacerých prípadoch limitovaná a obmedzená<sup>10</sup>, nemožno však argumentovať tak, že ak je zamestnanec zástupcom zamestnancov nemusí rešpektovať napr. bezpečnostné predpisy na pracovisku, môže vchádzať na pracoviská zamestnávateľa kedykoľvek, či komunikáciou so zamestnancami ohrozovať plynulosť prevádzkovej činnosti a pod. Zamestnancovi v pozícii zástupcu zamestnancov pochopiteľne prináleží právo na výkon jeho činnosti garantovanej Zákonníkom práce ako aj medzinárodnými právnymi predpismi, ale súčasne musí rešpektovať zásadu primeranosti a proporcionality, pretože zneužitie práva (rovnako ako jeho excesívny výkon) nepožíva právnu ochranu. ochrany. „Zákaz zneužití práva je institutem ztělesňujícím korigující funkci principu poctivosti. Slouží k tomu, aby pomocí něj byla odepřena právní ochrana takovému výkonu práva, který sice formálně odpovídá zákonu či obsahu existujícího právního vztahu, avšak jenž je vzhledem k okolnostem případu nepřijatelný.“<sup>11</sup>

V tomto ohľade nemožno ani prípadné porušenie uvedených povinností zamestnanca a následne uloženú sankciu zo strany zamestnávateľa považovať za konanie znevýhodňujúce alebo inak postihujúce zamestnanca, keďže nesúvisí s výkonom jeho činnosti ako zástupcu zamestnancov, ale má základ v neplnení základných povinností vzťahujúcich sa na obligatórnu povinnosť zamestnávateľa chrániť svoj majetok alebo život a zdravie zamestnancov a iných fyzických osôb nachádzajúcich sa na jeho pracoviskách. Pri posúdení primeranosti zásahu do existencie pracovného pomeru optikou práva zamestnanca združovať sa v odboroch (či všeobecnejšie pôsobiť ako zástupca zamestnancov) a v tomto dôsledku realizovať aj úkony voči zamestnávateľovi sa skúma intenzita porušenia pracovnej disciplíny ako aj „spravodlivosti“ (rozumej „oprávnenosti“) požiadavky zamestnávateľa vyjadrenej v § 240 ods. 10 Zákonníka práce, aby zamestnanca i napriek jeho konaniu ďalej zamestnával. To, či je spravodlivé zamestnanca aj napriek jeho porušovaniu pracovnej disciplíny naďalej zamestnávať, je daná závažnosťou konania zamestnanca, pri ktorom preváži právo zamestnávateľa na ochranu svojich práv a práv ostatných fyzických osôb, napriek uplatňujúcej sa zvýšenej práv-

<sup>10</sup> Porovnaj napr. HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019, s. 67. 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1.

<sup>11</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 9. decembra 2015, sp. zn. 22 Cdo 5159/2014.

nej ochrane. Nemožno preto považovať za správny taký právny výklad, ktorý smeruje k zabezpečeniu absolútnej právnej ochrany zástupcov zamestnancov v okamihu, ak ich konanie dosiahne takú intenzitu, že ohrozuje práva a právom chránené záujmy ostatných, či už pôjde o práva zamestnávateľa alebo práva zamestnancov, či iných zástupcov zamestnancov. Bolo by možné dokonca uvažovať o tom, že takéto nekorektné správanie sa zástupcov zamestnancov možno považovať za výkon práva v rozpore s dobrými mravmi alebo dokonca aj o zneužití práva, ak výkon napr. určitých oprávnení zástupcom zamestnancov bude jednoznačne smerovať k poškodeniu záujmov tretích osôb, resp. k ohrozeniu právom chránených záujmov zamestnancov alebo zamestnávateľa. Do týchto konaní však pochopiteľne, s prihliadnutím na účel existencie zástupcov zamestnancov na pracovisku, nebudú môcť byť zahrnuté konania, ktoré z povahy veci patria do náplne činnosti zástupcov zamestnancov a do určitej miery „poškodzujú“ záujmy zamestnávateľa, napr. výkon práva na kolektívne vyjednávanie, kde čím kvalitnejšiu úpravu pracovných a mzdových podmienok bude kolektívna zmluva obsahovať, tým sa dá táto skutočnosť v istom výklade považovať za poškodenie ekonomických záujmov zamestnávateľa. Obdobne to bude platiť aj v prípade výkonu kontrolnej činnosti zástupcami zamestnancov v oblasti bezpečnosti a ochrany života a zdravia zamestnancov, či dodržiavania pracovnoprávných predpisov a záväzkov z kolektívnej zmluvy, kde zistené pochybenia môžu rovnako viesť k podobnému záveru. V tejto súvislosti sa ako výrazný zásah do postavenie zamestnávateľa môže považovať aj štrajk.

Samozrejme, rozsah dodržiavania pracovnej disciplíny zamestnanca vykonávajúceho činnosť zástupcu zamestnancov je limitovaný tým, že nie je viazaný povinnosťami, ktoré súvisia s povinnosťou zamestnanca vykonávať osobne dohodnutý druh práce podľa jeho pracovnej zmluvy. Z objektívneho hľadiska možno vnímať povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu u takýchto zamestnancov dokonca ako posilnenú práve s ohľadom na rozsah dodatočne priznaných kompetencií, predmetom ktorých je aj kontrolná činnosť vykonávaná vo vzťahu k zamestnávateľovi. Pokiaľ teda chce zástupca zamestnancov vykonávať kontrolnú činnosť voči zamestnávateľovi v zmysle § 239 Zákonníka práce, mali by osoby konajúce v jej mene dodržiavať vyšší štandard rešpektovania pracovnej disciplíny v porovnaní s ostatnými zamestnancami (možno status a činnosť zástupcu zamestnanca vnímať aj optikou dobrých mravov ako subjektu s určitým morálnym profilom).

### Suspenzia povinnosti dodržiavať pracovnú disciplínu

V aplikačnej praxi sa na strane zástupcov zamestnancov objavuje názor, že výkon ich kompetencií je spôsobilý spôsobiť suspenziu všetkých povinností zamestnancov a oprávnenia zamestnávateľa. Podľa nášho názoru len tých, ktoré súvisia s výkon ich dohodnutej práce, ktorá je však počas výkonu ich funkcie fakticky pozastavená. Od

pracovných pomerov iných zamestnancov sa líši v tom, že v prípade výkonu činnosti vyplývajúcej z funkcie zástupcov zamestnancov, najmä v situácii, poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce, nemusí zamestnanec plniť základnú povinnosť spočívajúcu vo výkone dohodnutého druhu práce a zamestnávateľ mu daný výkon práce nemusí pridelovať. Pracovný pomer zástupcov zamestnancov však existuje a trvá, vrátane nadväzujúcich práv a povinností. Zásadné rozpory tak vznikajú najmä pri strete dvoch práv priznaných Zákonníkom práce na strane jednej zamestnávateľovi a na strane druhej ako zástupcom zamestnancov.

Ako príklad možno uviesť stret práv vo vzťahu ku kontrolnej činnosti zástupcu zamestnancov a práva zamestnávateľa zabezpečiť a vyžadovať dodržiavanie stanovných pravidiel správania sa u zamestnancov, ktoré majú svoj pôvod vo výrobnom, či technologickom postupe, či základnej povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci zamestnancov. Vzhľadom na absenciu zákonných pravidiel (a väčšina kolektívnych zmlúv tiež túto oblasť nerieši) pre realizáciu jednotlivých kompetencií zástupcov zamestnancov, napr. pri kontrolnej činnosti, často prichádza k sporu, kedy je zjavné porušenie vnútro podnikových pravidiel správania sa zamestnancom uvoľneným na výkon činnosti zástupcu zamestnancov obhajované výkonom kontroly nad dodržiavaním príslušných pracovnoprávných predpisov zamestnávateľom. Máme za to, že prípadné konanie zamestnávateľa pri „domnelom“ porušení pracovnej disciplíny zamestnancom vykonávajúcim činnosť zástupcu zamestnancov, by sa malo odvíjať od charakteru povinnosti, ktorú mal zamestnanec svojím konaním porušiť. Nemožno preto automaticky konštatovať, že každé porušenie alebo nedodržanie povinnosti takýmto zamestnancom môže zamestnávateľ hodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny, súčasne však ani nemožno konštatovať, že napr. každé porušenie vnútro podnikových predpisov takýmto zamestnancom môže byť ospravedlnené výkonom kompetencie priznanej všeobecne záväznými právnymi predpismi. Jednou z najvýznamnejších oblastí, kde sa tento problém prejavuje, je oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a oblasť porušenia dôvernosti informácií zamestnávateľa alebo komunikácie o zamestnávateľovi (vyjadrovania sa).

### Povinnosti zástupcov zamestnancov

Všeobecne tak možno záväznosť povinností rozdeliť na tie, ktoré sú bezprostredne späté s výkonom závislej práce zamestnanca a s tým spojenými pracovnými povinnosťami, ktoré zamestnancov čerpajúcich pracovné voľno na výkon odborovej funkcie nezaväzujú vzhľadom na suspenziu pracovného výkonu (napr. pracovné postupy, technologické postupy, rozvrhnutie pracovného času a prestávok v práci a pod.).

Druhú skupinu povinností tvoria tie (často konkrétne obsiahnuté vo vnútro podnikových predpisoch, keďže charakter každej prevádzky je iný), ktorých záväznosť

je späť s pohybom zamestnancov po pracovisku alebo s existenciou pracovnoprávneho vzťahu (napr. princíp lojality) a tieto zaväzujú zamestnancov bez ohľadu na uplatňovanie akejkoľvek prekážky v práci na ich strane alebo na strane zamestnávateľa (napr. predpisy z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovný poriadok, zákaz fajčenia a požívania alkoholických a psychotropných látok, predpis určujúci pohyb po areáli zamestnávateľa a pod.).

Možno uvažovať o ďalšej osobitnej skupine povinností, ktorá sa týka zástupcov zamestnancov vo vzťahu k ich činnostiam u zamestnávateľa, ktoré vychádzajú z toho, že realizujú svoje kompetencie.

Zamestnanec i v právnej pozícii zástupcu zamestnancov má vykonávať prácu (ak nie je celom rozsahu uvoľnený na výkon funkcie zástupcu zamestnancov) a v rámci pracovného pomeru sa správať v súlade s oprávnenými záujmami zamestnávateľa a v súlade s dobrými mravmi a princípom lojality voči zamestnávateľovi. Takýto prístup by si zamestnanec mal so sebou priniesť aj do výkonu činnosti zástupcu zamestnancov, ktorým by nemal neprimerane zasahovať do majetkovej i osobnej sféry zamestnávateľa. Bezpochyby sa miera lojality bežného zamestnanca a zamestnanca v pozícii zástupcu zamestnancov líši v tom, že v prípade zástupcov zamestnancov ide o nižšiu úroveň intenzity, naďalej však povinnosť lojality trvá, hoci je v niektorých oblastiach (napr. oblasť kolektívneho vyjednávania, zastupovanie zamestnancov pri sťažnostiach zamestnávateľovi a pod.) na špecificky nižšej úrovni. Táto premisa sa ale netýka napr. predpisov z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kde napr. nepravdivé rozširovanie informácií o zamestnávateľovi, neoprávnená kritika na sociálnych sieťach a pod., môžu byť posúdené ako porušenie povinnosti a následne ako dôvod pre skončenie pracovného pomeru (pre stratu lojality a v dôsledku vzniku nedôvery u zamestnávateľa).<sup>12</sup> Zváženie potrebnej miery lojality, ktorá sa v jednotlivých prípadoch zo strany zástupcov zamestnancov bude líšiť, má patriť k základným aspektom posudzovania spravodlivosti konania zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru.

Samotná identifikácia dôvodu, ktorý môže viesť zo strany zamestnávateľa ku skončeniu pracovného pomeru, je kľúčová. Otázne je, či v prípade zástupcu zamestnancov, napr. ojedinelé a jednorazové porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom vykonávajúcim činnosť zástupcu zamestnancov je ešte tolerované aj s prihliadnutím na spomínanú hmotnoprávnu požiadavku obsiahnutú v § 240 ods. 10 Zákonníka práce („spravodlivé“) a pri predpoklade, že príslušný zástupca zamestnancov odmietol udeliť súhlas na skončenie pracovného pomeru, ale takéto porušenie (často aj identické, ak sa napr. týka konkrétnej všeobecnej povinnosti týkajúcej sa bezpečnosti na pracovisku), u „radového“ zamestnanca už tolerované

nie je. Názory sa na túto otázku rôznia, a to aj v rámci autorského kolektívu.

Vzhľadom na to, že nie sú dostupné dôvody, pre ktoré bola takáto právna úprava prijatá, možno sa domnievať aj to, že zákonodarca mal na mysli to, že ak je daný dôvod na skončenie pracovného pomeru a zástupcovia zamestnancov odmietli dať súhlas, nie je splnená hmotnoprávna podmienka platného skončenia pracovného pomeru. A teda už je v „rukách“ súdu, ako rozhodne. Môže rozhodnúť aj tak, že pracovný pomer je skončený platne. A to, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby naďalej mal dotknutého zamestnanca zamestnávať, by sa malo niesť v rovine toho, že súd dôvod skončenia vyhodnotí, a ak je daný a preukázaný, nemalo by toto ustanovenie § 240 ods. 10 Zákonníka práce nejako „znižovať latku“ pre posudzovanie skončenia pracovného pomeru zástupcu zamestnancov v porovnaní s „radovým“ zamestnancom. Súd by mal v rámci posúdenia „spravodlivého skončenia“ posudzovať najmä to, či ku skončeniu pracovného pomeru nedošlo účelovo, a to pre činnosť, ktorú zamestnanec realizoval ako zástupca zamestnancov. Ak by zistil takúto účelovosť, mal by rozhodnúť, že pracovný pomer sa neskončil platne.

Pri vyhodnocovaní platnosti skončenia pracovného pomeru je potrebné rozlišovať, či k udeleniu súhlasu zo strany zástupcu zamestnancov došlo alebo nie (pri členovi príslušného odborového orgánu sa predpokladá udelenie súhlasu/nesúhlasu príslušným odborovým orgánom,<sup>13</sup> pri členovi zamestnaneckej rady sa predpokladá udelenie súhlasu/nesúhlasu zamestnaneckou radou) a zamestnanec namietá neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde. Vzniká teda otázka, že ak bol daný predchádzajúci súhlas, súd sa zameriava na to, či dôvod skončenia bol daný a sú splnené jeho náležitosti. Ak predchádzajúci súhlas daný nebol, súd by mal navyše skúmať „spravodlivosť“ skončenia (čo by teda malo spočívať opäť len v tom, že dôvod bol preukázaný a náležitosti splnené, nemal by k posúdeniu platnosti/neplatnosti skončenia pracovného pomeru pristupovať inak, rozdielne v porovnaní s „radovým“ zamestnancom a mal by skúmať okolnosti skončenia pracovného pomeru, aby vylúčil účelovosť konania zamestnávateľa).

Takýmto spôsobom rozlišuje potrebu existencie jedného alebo viacerých dôvodov pre skončenie pracovného pomeru aj súdna prax, a to v závislosti od toho, či bol daný predchádzajúci súhlas. V prípade uplatnenia § 240 ods. 9 Zákonník práce, t.j. udeleného súhlasu zo strany zástupcov zamestnancov so skončením pracovného pomeru jej člena alebo nevyjadrenia odmietnutia udelenia súhlasu do 15 dní odo dňa, keď o tom zamestnávateľ požiadal, sa časť autorského kolektívu v zmysle súdnej praxe domnieva, že postačuje existencia jedného dôvodu, ktorý oprávňuje zamestnávateľa na skončenie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením

<sup>12</sup> Porovnaj k lojalite napr. odôvodnenie v rozsudku Najvyššieho súdu ČR zo dňa 14. augusta 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018.

<sup>13</sup> Porovnaj napr. rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 26. septembra 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014.

u takéhoto zamestnanca. Dôvod musí mať obdobne ako u normálnych zamestnancov objektívnu a nezameniteľnú povahu, zamestnávateľ musí vedieť uniesť dôkazné bremeno pri jeho preukazovaní a tento dôvod musí byť sám o sebe rozhodujúcou skutočnosťou, ktorá oprávňuje zamestnávateľa k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom.

Odlíšna situácia však nastáva v prípade uplatnenia § 240 ods. 10 Zákonníka práce, kedy sa zástupcovia zamestnancov rozhodli takýto súhlas so skončením pracovného pomeru v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce neudelieť. V okamihu uplatnenia § 240 ods. 10 Zákonníka práce už zamestnávateľovi, v nadväznosti na súdnu prax, pre platné skončenie pracovného pomeru nebude postačovať existencia jedného dôvodu, ktorý je rozhodujúcou skutočnosťou, pre ktorú sa rozhodol skončiť pracovný pomer so zamestnancom. V tomto prípade už príde k uplatneniu ešte vyššej právnej ochrany člena zástupcu zamestnancov, pretože zamestnávateľ bude musieť preukazovať aj iné (ďalšie) dôvody, ktoré u zamestnanca nastali v dôsledku jeho konania a pre ktoré nemožno od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnanca aj ďalej zamestnával (zjednodušene uvedené, pre skončenie pracovného pomeru u radového zamestnanca postačuje jedno porušenie pracovnej disciplíny, u zástupcu zamestnancov, ak by sa dopustil rovnakého či podobného porušenia, sú potrebné ešte ďalšie porušenia pracovnej disciplíny, ktorými sa „akokeby“ odôvodní postup, že sa vôbec uvažuje o skončení pracovného pomeru).

Keďže názory sa rôznia, a známe sú súdne rozhodnutia, ktoré sa prikláňajú k tomu, že pre „spravodlivé skončenia“ vyžadujú ešte ďalší dôvod než ten, na základe ktorého sa skončil pracovný pomer (zjednodušene uvedené, treba porušenie pracovnej disciplíny „potvrdiť“ ďalším negatívnym správaním sa zástupcu zamestnancov). Podľa názoru autorov už tento samotný názor zvýhodňuje zástupcov zamestnancov v porovnaní s ostatnými zamestnancami bez objektívneho dôvodu. Súd by sa pri skúmaní mal zamerať skôr na to, či skončenie pracovného pomeru nebolo účelové, realizované „ako pomsta“ zástupcovi zamestnancov za jeho činnosť súvisiacu s jeho funkciou<sup>14</sup>.

Pre potvrdenie argumentačnej línie možno poukázať na závery súdnej praxe napr. v konaní pod 6 Cdo 273/2013 – R 78/2016 Najvyššieho súdu SR, v ktorom sa uvádza: „Ak chce zamestnávateľ v spore o neplatnosť výpovede zvrátiť jej neplatnosť ako následok nesúhlasu zástupcov zamestnancov s výpoveďou danou zamestnancovi, ktorý je členom odborového orgánu, musí tvrdiť a preukazovať konkrétne hmotnoprávne skutočnosti, pre ktoré od neho nemožno spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával.“ Obdobne i v súdnom rozhodnutí vedenom pod spisovou značkou 21 Cdo 1539/2008 (SJ 152/2009) Najvyššieho súdu ČR sa uvádza,

že „v konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru s členom príslušného odborového orgánu musí zamestnávateľ tvrdiť a dokazovať existenciu skutočností, pre ktoré nie je možné od neho spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával; musí ísť pritom o iné skutočnosti než tie, ktoré naplňujú výpovedný dôvod“. Z obsahového hľadiska je pre naplnenie podmienky spravodlivej požiadavky zamestnávateľ nútený a povinný v praxi zohľadňovať nielen existenciu zákonného dôvodu pre skončenie pracovného pomeru, ale súčasne prihliadať aj k ďalším skutočnostiam, ktoré sa k postaveniu zamestnanca viažu a vykazujú znaky negatívneho pôsobenia. Jednoducho povedané význam ochrany člena príslušného odborového orgánu alebo odborového funkcionára spočíva okrem toho aj v tom, že zamestnávateľ musí zhodnotiť významne viac okolností a skutočností v porovnaní s ostatnými zamestnancami než vôbec pristúpi ku skončeniu pracovného pomeru (vzniká otázka, že takýto postup skôr zvýhodňuje zástupcov zamestnancov, aj napriek tomu, že sa správajú spôsobom, ktorý je negatívny).

Odchylné od vyššie popísaného prístupu vo vzťahu k existencii viacerých dôvodov pre skončenie pracovného pomeru sa postupovalo podľa § 74 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení novely 408/2002 Z. z. s účinnosťou do 30. 6. 2003.<sup>15</sup> Predmetný právny stav predpokladal, že pokiaľ nebude udelený predchádzajúci súhlas so skončením pracovného pomeru zo strany príslušného odborového orgánu (iné formy zastúpenia zamestnancov právna úprava nepoznala<sup>16</sup>), môže zamestnávateľ požiadať v lehote do 30 dní príslušný inšpektorát práce o súhlas k výpovedi alebo k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Nedodržanie tejto lehoty nemalo za následok, že prípadný súhlas príslušného inšpektorátu práce by z tohto dôvodu nebol právne účinný. Úplne sa vylučovala možnosť zamestnávateľa, aby pri nedostatku súhlasu mohol, aj pri splnení ostatných podmienok platnosti výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru zvrátiť rozhodnutím súdu v spore podľa § 77 citovaného Zákonníka práce (rozumej v spore o neplatnosť skončenia takéhoto pracovného pomeru), ak zamestnávateľ o predchádzajúci súhlas zamýšľanému opatreniu príslušný odborový orgán vôbec nepožiadala.<sup>17</sup>

Predmetný právny stav tak recipoval ako postačujúci len jeden dôvod pre skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov, pričom oprávnenosť skončenia pracovného pomeru pri neudelení súhlasu bola daná rozhodnutím príslušného odborového orgánu, ktorú dnešný Zákonník práce subsumuje pod „spravodlivú požiadav-

<sup>14</sup> Mal by konať v súlade so zámerom zákonodarcu a ochranné funkcie pracovného práva smerom k zástupcom zamestnancov, čo vyplýva aj z čl. 1 citovaného Dohovoru č. 135.

<sup>15</sup> KRAJČO, J., PREISINGER, M., SUČANSKÁ, D. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition, 2002, s. 220.

<sup>16</sup> § 229 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení novely 408/2002 Z. z. rozoznával len príslušný odborový orgán ako formu zastúpenia zamestnancov na pracovisku, prostredníctvom ktorého vedia realizovať svoje ekonomické a sociálne záujmy.

<sup>17</sup> KRAJČO, J., PREISINGER, M., SUČANSKÁ, D. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Iura edition, 2002, s. 220.

ku na ďalšie nezamestnávanie takéhoto zamestnanca“ v ustanovení § 240 ods. 10 Zákonníka práce, a teda oprávnenosť skončenia pracovného pomeru bola „potvrdená“ rozhodnutím príslušného inšpektorátu práce ako nestranného a nezávislého subjektu, ktorý mal posúdiť konanie člena príslušného odborového orgánu.<sup>18</sup> Dnešný právny stav tak v dôsledku tejto zvýšenej právnej ochrany pri vypustení konania tretieho subjektu pri neudelení súhlasu konštituoval objektivizáciu tohto nezávislého posúdenia do dvoch samostatných oblastí, a to do primárnej potreby existencie dvoch druhov dôvodov na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, teda nielen toho jedného rozhodujúceho, pre ktorý chce skončiť zamestnávateľ s takýmto zamestnancom pracovný pomer, ale aj ďalší, ktorý „ospravedlní“ neexistenciu predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov so skončením pracovného pomeru. Týmto prístupom sa zvýšila, podľa názoru niektorých autorov a súdnych rozhodnutí, miera závažnosti konania zamestnanca – porušenia pracovnej disciplíny. Umožňuje sa zamestnávateľovi napriek neudeleniu súhlasu zástupcami zamestnancov zdôvodňovať potrebu skončenia jeho pracovného pomeru, lebo od neho nemožno spravodlivo požadovať, že bude takéhoto zamestnanca aj naďalej zamestnávať. V porovnaní s pôvodným právnym stavom možno dospieť k záveru, že sa právna ochrana zástupcov zamestnancov ešte viac zvýšila, keďže skončenie pracovného pomeru musí byť odôvodnené výrazne negatívnym konaním zamestnanca, pričom zamestnávateľ musí všetky tieto konania v prípade sporu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vedieť preukázať a „súd sa z vlastnej iniciatívy nemôže zaoberať možnosťou aplikácie ustanovenia § 240 ods. 9 ZP“<sup>19</sup>.

Zvýšená ochrana zástupcov zamestnancov a potreba kvalitného odôvodnenia, prečo nie je možné zamestnanca ďalej zamestnávať vyplýva aj z inak jasných situácií, keď by zamestnávateľ napr. skončil so zamestnancom pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti, keďže prichádza k zrušeniu jeho pracovného miesta. Dokonca aj vtedy, keď by na danej pracovnej pozícii nepracoval žiadny zamestnanec, nemôže prísť automaticky ku skončeniu pracovného pomeru, ale aj v tomto prípade musí zamestnávateľ preukázať, že takéhoto zamestnanca nemôže ďalej zamestnávať. Pri žiadnom dôvode na jednostranné skončenie pracovného pomeru „nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě

požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu.“<sup>20</sup>

Pri posúdení závažnosti konania zamestnanca pri skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa však len zdôvodnenie samotného konania nepostačuje, pretože konanie a správanie zamestnanca je potrebné posudzovať aj vo vzťahu k jeho pracovnej histórii u zamestnávateľa. Zamestnávateľ by mal preto pri úvahe o skončení pracovného pomeru zamestnanca zohľadniť a prihliadať aj na jeho pracovnú históriu a osobnú charakteristiku vo vzťahu k zamestnávateľovi. Súdna prax v uvedenom prípade rovnako uvádza, že „záver, či sú dané okolnosti, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby takéhoto zamestnanca ďalej zamestnával, závisí v každom konkrétnom prípade od úvahy súdu; ... právny predpis stanovuje hľadiská, na ktoré treba prihliadať a pomocou ktorých je táto úvaha usmerňovaná; súd môže prihliadnúť aj na akékoľvek ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu práce dotknutého zamestnanca, k jeho doterajším pracovným výsledkom a jeho postoja k plneniu pracovných úloh, ku schopnostiam tímovej spolupráce a celkovému vzťahu k spolupracovníkom, k dĺžke jeho zamestnania a pod.. Zákon ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby jeho rozhodnutie zodpovedalo tomu, či od zamestnávateľa možno alebo nemožno spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca uňho naďalej pokračoval.“<sup>21</sup> Okrem porušenia pracovnej disciplíny môžu byť aj iné dôvody skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, autori sa však primárne venovali skúmaniu, ako sa vysporiadať práve s dôvodom spočívajúcim v porušení pracovnej disciplíny. Pri skončení pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý predstavuje zástupcu zamestnancov podľa § 11a Zákonníka práce, musí zamestnávateľ vždy naplniť bližšie neurčené predpoklady normy s relatívne abstraktnou hypotézou, t.j. podmienky, ktoré nie sú v zákone explicitne uvedené a ktorých splnenie by si mohol zamestnávateľ postupne kontrolovať a mať tak právnu istotu konania v plnom súlade s právnym poriadkom. Zamestnávateľ musí okrem iného zvažovať i dopad skončenia pracovného pomeru na sociálne aspekty života zamestnanca a uplatnenie rozvazovacieho dôvodu je nútený hodnotiť „s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo“.<sup>22</sup>

<sup>18</sup> Ďalšie historické súvislosti právnej ochrany zástupcov zamestnancov možno nájsť v publikačných výstupoch doc. Štefka, pre účely zvolenej témy tohto vedeckého článku sú však nepodstatné, dotvárajú však kontext dôvodni zvýšenej pracovnoprávnej ochrany zástupcov zamestnancov – napr. ŠTEFKO, M. Ochrana odborových funkcionárov v Českej republike. In: *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2011*. Spisy Právnické fakulta. Svazek 406. Brno: Právnická fakulta, Masarykova univerzita v Brne, 2011, s. 99 a násled.

<sup>19</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. v konaní pod 6 Cdo 273/2013 – R 78/2016 z 21. decembra 2015.

<sup>20</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 22. marca 2017, sp. zn. 21 Cdo 4230/2016.

<sup>21</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, zo dňa 4. novembra 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009.

<sup>22</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 18. decembra 2018, sp. zn. 21 Cdo 1464/2018-511.



## II. Procesnoprávne otázky skončenia pracovného pomeru

Zákonník práce uvádza osobitnú ochranu zástupcov zamestnancov pri výkone funkcie aj pri skončení pracovného pomeru. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať, vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Na tomto mieste sa možno zamyslieť nad relevantnosťou šesťmesačnej doby, pretože sa možno domnievať, že ak zamestnanec bude v budúcnosti postihovaný za to, že bol kedysi zástupcom zamestnancov, môže to zakladať diskriminačný dôvod (§ 13 Zákonníka práce) a reálne môže ísť o určitú formu represie za jeho bývalú činnosť. V tomto ohľade sa javí hranica šiestich mesiacov ako bezpredmetná. Ochrana zástupcu zamestnancov sa bezprostredne vzťahuje na jeho činnosť súvisiacu s výkonom zástupcu zamestnancov, t. j. osobitná ochrana pred skončením pracovného pomeru sa bezprostredne viaže na predmet činnosti majúci charakter zastupovania zamestnancov na pracovisku alebo výkon pracovných úloh vyplývajúcich z povahy odborovej funkcie. Neznamená to, že s ním nemožno v prípade porušenia pracovnej disciplíny skončiť pracovný pomer ako s bežným zamestnancom, ak by sa napr. dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny v podobe požitia alkoholu, zanedbania predpisov o BOZP a podobne. Zjednodušene uvedené, ak poruší „všeobecnú“ disciplínu. Ak však tento zamestnanec poruší povinnosti, ktoré vyplývajú z jeho kompetencií, jeho činnosti, ktorú vykonáva ako zástupca zamestnancov, je možné polemizovať o tom, že okrem samotného porušenia sa musí preukázať aj „spravodlivý“ dôvod v prípade, ak by nebol daný predchádzajúci súhlas so skončením pracovného pomeru.

Zamestnávateľ môže dať členovi príslušného odborového orgánu, členovi zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje, aj ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné; ak sú ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v spore podľa § 77 Zákonníka práce zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Zamestnávateľ, z dôvodu preukázania relevantných skutočností, musí disponovať dokumentom, ktorý preukazuje udelenie/neudelenie

súhlasu zo strany príslušného orgánu zástupcov zamestnancov, t. j. najčastejšie formou uznesenia štatutárneho orgánu ako príslušného odborového orgánu odborovej organizácie (výbor odborovej organizácie) alebo uznesenie zamestnaneckej rady. Ak sa o udelenie súhlasu/nesúhlasu zamestnávateľ ani nepokúsil, s prihliadnutím na dikciu predmetného ustanovenia, nemožno uvažovať vôbec o platnosti výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru, hoci by iné náležitosti platné boli a dôvody skončenia aj reálne existujú.

### Relevantný zástupca zamestnancov

Zamestnávateľ musí podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce riešiť aj to, od ktorého zástupcu zamestnancov súhlas so skončením pracovného pomeru žiadať. Pri členovi odborového orgánu je základom jeho členstvo v danej odborovej organizácii – súhlas sa žiada od príslušného odborového orgánu, ktorého je členom. Ustanovenie § 11a Zákonníka práce totiž uvádza, že za zástupcu zamestnancov sa považuje príslušný odborový orgán a nie odborová organizácia, ktorá disponuje právnou subjektivitou v zmysle procesnoprávneho spôsobu jej založenia s odkazom na § 230 ods. 1 Zákonníka práce. Vymedzenie § 11a Zákonníka práce je tak užšie ako je/môže byť obsahové vymedzenie pojmu odborová organizácia, ktorej vnútorné prostredie a jeho fungovanie je v prevažnej miere dotvárané aj obsahom jej vnútroodborových dokumentov, ako sú napr. stanovy alebo štatút odborovej organizácie. Či prípadne ďalšie vnútroodborové predpisy, ktoré môžu upravovať kreovanie ďalších orgánov odborovej organizácie, resp. upravovať práva a povinnosti jej členov, odborových funkcionárov, ktorých realizácia je relevantná pre konanie v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch voči zamestnávateľovi. Zákonník práce totiž nevymedzuje legálnu definíciu výrazu príslušný odborový orgán, hoci tento výraz používa v rámci iných pracovnoprávnych inštitútov napr. v § 11 Zákonníka práce, v § 149 Zákonníka práce alebo v § 74 Zákonníka práce a pod. Pri využití zásady *analogie legis* by sme vedeli výraz príslušný odborový orgán dovodiť z ustanovenia § 32 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý pod príslušným odborovým orgánom (aj príslušným vyšším odborovým orgánom) rozumie „*odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie*“. Hoci predmetná definícia § 32 ods. 1 zákona o kolektívnom vyjednávaní síce deklaratórne konštatuje, že za príslušný odborový orgán možno pokladať orgán oprávnený konať v mene odborovej organizácie, ide však skôr o bližší popis pojmu „príslušný“, nie o jeho vecné vymedzenie, z ktorého by mohli ostatné subjekty pracovnoprávnych vzťahov dovodiť, o ktorý odborový orgán v skutočnosti pôjde. Vecné vymedzenie príslušného odborového orgánu, teda odborového orgánu oprávneného konať v mene odborovej organizácie v právnych vzťahoch (aj pracovnoprávnych vzťahoch), tak bezprostredne závisí od vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie, o ktorú

má v uvedenom prípade ísť, a ktorá vzniká a začína svoje pôsobenie u zamestnávateľa. Organizačná štruktúra odborovej organizácie by mala vyplývať zo základných vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie a mala by byť zamestnávateľovi známa. Z povahy stanov odborovej organizácie, ktoré sú záväzné a u ktorých súdy dovodili, že nemajú povahu súkromnoprávnej listiny<sup>23</sup>, okrem iného plynie aj predpoklad ich rigidnosti (t.j. že by nemalo prichádzať k ich *ad hoc účelovým zmenám*, ktoré by sťažili orientáciu zamestnávateľa a umelo tak vytvárali prekážky v získaní správneho súhlasu od príslušného odborového orgánu). Udelenie súhlasu v tomto prípade závisí od rozdelenia kompetencií medzi odborovými orgánmi odborovej organizácie v zmysle ich vnútroodborových dokumentov a konštituovaniu príslušného odborového orgánu odborovej organizácie. Vychádzajúc zo všeobecnej súkromnoprávnej úpravy je príslušným odborovým orgánom štatutárny orgán, ktorý koná v mene odborovej organizácie. Štatutárny orgán môže splnomocniť ďalšie subjekty, ktoré konajú v mene právnickej osoby. V prípade plurality odborových organizácií rovnako nie je možné vyžiadať si súhlas od príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá má u zamestnávateľa väčšinové postavenie (väčší počet členov), a to ani v prípade, ak by odborová organizácia dotknutého zamestnanca pôsobila u zamestnávateľa krátky čas, nebola účastníkom kolektívneho vyjednávania a ani ďalších pracovnoprávnych vzťahov so zamestnávateľom. Vždy je potrebné získať súhlas od príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá u zamestnávateľa pôsobí a ktorej je zamestnanec členom.<sup>24</sup>

Ak ide o člena zamestnaneckej rady – súhlas sa žiada od zamestnaneckej rady, ktorá obvykle svoje stanovisko formuluje v podobe uznesenia následne doručenom zamestnávateľovi alebo spôsobom, ktorý je u zamestnávateľa zaužívaný. V prípade zamestnanca, ktorý je zamestnanecký dôverník, nastáva paradoxná situácia, že súhlas si zamestnávateľ žiada od zamestnaneckého dôverníka. V prípade, ak je zamestnanec aj člen odborového orgánu, aj člen zamestnaneckej rady, si možno položiť otázku, či sa musí získať súhlas oboch subjektov. Vzhľadom na to, že ide o ochranu zamestnanca vo väzbe na jeho funkciu, možno sa domnievať, že zamestnávateľ neurobí chybu, ak bude žiadať o súhlas obidva subjekty, pretože jednotný názor na postup v tomto prípade neexistuje. Bolo by možné uvažovať aj o tom, že by predchádzajúci súhlas mal postačovať, ak by sme § 240 ods. 9 Zákonníka práce vnímali v spojení s § 229 ods. 7<sup>25</sup> Zákonníka práce, podľa

ktorého spolurozhodovacia činnosť patrí odborovej organizácii.

V aplikačnej praxi nie je neobvyklé, ak predseda odborovej organizácie komunikuje so zamestnávateľom, prerokováva, spolurozhoduje, zúčastňuje sa kolektívnych vyjednaní, podpisuje kolektívnu zmluvu a takáto prax trvá niekoľko rokov. Po určitom čase napr. prerokuje výpoveď radového zamestnanca, tento zamestnanec podá žalobu o neplatné skončenie pracovného pomeru z dôvodu, že jeho výpoveď neprerokoval príslušný odborový orgán (čo fakticky je kolektívny orgán – predsedníctvo). Ako má rozhodnúť súd, keď roky bola prax taká, že konal vo všetkých veciach len predseda odborovej organizácie, zamestnávateľovi odborová organizácia nepredložila žiadny dokument, z ktorého by malo byť jasné aj to, ako koná odborová organizácia. Názory na uvedený problém sa rôznia, od stanoviska, že prerokovanie je neplatné, lebo nebol súčinný príslušný odborový orgán až po stanovisko, že ak zamestnávateľ nemal ako získať vedomosť o tom, že predseda nie je tým, kto mal konať, súd by mal prihliadať na zvyklosti a akceptovať aj takýto postup (nie je totiž úplne nezvyčajné, že príslušným orgánom môže byť len samotný predseda, ak to vyplýva z vnútroodborových dokumentov, hoci to odporuje povahe odborového orgánu založeného na kolektívnom princípe kreovania). Pokiaľ pôsobí odborová organizácia u zamestnávateľa prostredníctvom kolektívneho orgánu je nevyhnutné, aby pravidlá pôsobenia vyplývali z vnútroodborových dokumentov. Súčasne je potrebné, aby relevantné dokumenty odborová organizácia predložila zamestnávateľovi, aby tento mohol konať správne a neocitol sa tak v stave určitej neistoty. V prípade konania kolektívneho orgánu, pokiaľ nie je stanovené inak, nepostačí súhlas niektorého z členov príslušného odborového orgánu, ale vyžaduje sa poskytnúť súhlas na základe pravidiel konania dotknutého orgánu.<sup>26</sup>

Požiadavka súhlasu sa viaže len na zamestnanca, ktorý je členom príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa. Ak je tento zamestnanec členom odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá u zamestnávateľa nepôsobí, súhlas sa nevyžaduje, resp. ak je členom iného odborového orgánu, ktorý nemá povahu príslušného odborového orgánu. Právna ochrana sa vzťahuje výlučne na zamestnancov, ktorí predstavujú zástupcov zamestnancov, teda členov príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, ktorí aktívne vystupujú v rokovaní so zamestnávateľom a ich oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie.<sup>27</sup> Právna ochrana

<sup>23</sup> Uznesenie Ústavného súdu ČR zo dňa 25. augusta 1998, sp. zn. III. ÚS 195/98.

<sup>24</sup> Porovnaj napr. rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 26. októbra 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014.

<sup>25</sup> Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednanie, 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.

<sup>26</sup> Porovnaj HOCHMAN, J. a kol. *Zákoník práce, komentár a predpisy súvisiacej*. 4. vydání, Praha: Linde, 2004, s. 219.

<sup>27</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 6. júna 2002, sp. zn. 1599/2001.

sa teda nevzťahuje na všetky mysliteľné odborové orgány ako aj ich členov (napr. revízná komisia a pod.).<sup>28</sup> V prípade, že zamestnancom zamestnávateľa je člen príslušného odborového orgánu odborového zväzu, ktorého základná odborová organizácia pôsobí u zamestnávateľa, tento súhlas bude udeľovať príslušný odborový orgán odborového zväzu, ktorého je tento zamestnanec členom vzhľadom na existenciu samostatnej právnej subjektivity odborového zväzu a základnej odborovej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa. Súhlas udelený príslušným odborovým orgánom základnej odborovej organizácie pôsobiacim u zamestnávateľa nemá preto pre zamestnávateľa relevantný význam, keďže jeho zamestnanec nie je jeho členom a súhlas bol udelený nepríslušným odborovým orgánom (v kontexte vyššie uvedeného musíme ale uvažovať nad tým, či je dotknutý zamestnanec členom odborového orgánu, ktorý u zamestnávateľa aktívne koná, pôsobí a ovplyvňuje pracovné podmienky a vykonáva ďalšiu činnosť zástupcov zamestnancov).

### Prerokovanie aj predchádzajúci súhlas

V súvislosti s procesným postupom zamestnávateľa vzniká otázka zamestnávateľa, či je v danom prípade povinný realizovať procesný spôsob získania predchádzajúceho súhlasu v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce (prípadne zvoliť následný postup, ak zástupcovia zamestnancom odmietnu udeliť súhlas podľa § 240 ods. 10 Zákonníka práce), alebo musí realizovať aj prerokovanie tohto skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce. Všeobecne možno vyjsť z premisy, že Zákonník práce neupravuje žiadnu priamu ani nepriamu právnu väzbu medzi ustanovením § 74 Zákonníka práce a § 240 ods. 9 Zákonníka práce (prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca nemá súvis s povinnosťou zamestnávateľa získať súhlas zástupcu zamestnancov so skončením pracovného pomeru jeho člena). Ak by sme vychádzali z účelnosti oboch pracovnoprávných inštitútov, účelom prerokovania podľa § 74 Zákonníka práce je zabezpečiť vyššiu ochranu zamestnanca pri skončení pracovného pomeru formou overenia relevantných skutočností, ktoré vedú k úmyslu zamestnávateľa skončiť so zamestnancom pracovný pomer (hmotnoprávných i procesnoprávných) a účelom získania súhlasu podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce je zabezpečiť ešte o čosi vyššiu zvýšenú ochranu zástupcovi zamestnancov pred konaniami zamestnávateľa, ktoré môžu byť motivované jeho činnosťou zástupcu zamestnancov a vedúce ku skončeniu pracovného pomeru. S prihliadnutím na rovnaký účel týchto inštitútov, ktorým je ochrana zamestnanca, možno uviesť, že ide o dva rovnaké pracovnoprávne inštitúty, ktorých právnym následkom je vo finálne skončenie

pracovného pomeru. V zmysle platnej judikatúry pod prerokovaním možno rozumieť výmenu informácií pre informovanie zástupcu zamestnancov o zamýšľaných opatreniach a súčasne možnosť zástupcu zamestnancov zaujať ku skončeniu pracovného pomeru stanovisko, na ktoré by zamestnávateľ mohol prihliadať. Výsledkom prerokovania nemusí byť súhlas či nesúhlas zástupcu zamestnancov ku skončeniu pracovného pomeru zamestnanca, zástupca zamestnancov nemusí dokonca k zamýšľanému skončeniu pracovného pomeru zamestnanca zaujať ani žiadne stanovisko. Príslušná národná judikatúra od stanoviska zástupcu zamestnancov len požaduje, aby v jeho obsahu bol jasne vyjadrený postoj zástupcu zamestnancov. Odchyľne sa povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 74 Zákonníka práce uplatní v prípade skončenia pracovného pomeru u zástupcu zamestnancov v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, pri ktorom sa explicitne vyžaduje získanie súhlasu na platnosť skončenia pracovného pomeru a v prípade jeho neudelenia v konaní o prípadnú neplatnosť takéhoto skončenia pracovného pomeru, preukazovanie ďalších objektívnych dôvodov, pre ktoré nemožno od zamestnávateľa požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. V tomto ohľade tak uplatnenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce čo do kvality i právnych následkov zjavne „prevyšuje“ proces prerokovania obsiahnutý v ustanovení § 74 Zákonníka práce, pretože predstavuje silnejšiu a kvalitnejšiu právnu ochranu pred skončením pracovného pomeru.

Na základe uvedeného preto možno dospieť k záveru, že hoci je zástupca zamestnancov zamestnancom zamestnávateľa a pri skončení pracovného pomeru by sa u neho rovnako mal uplatniť pracovnoprávny inštitút prerokovania skončenia pracovného pomeru, je jeho použitie konzumované uplatnením pracovnoprávneho inštitútu *lex specialis* v podobe uplatnenia § 240 ods. 9 Zákonníka práce, a tou je potreba získania súhlasu so skončením pracovného pomeru. Z tohto hľadiska je nevyhnutné, aby zamestnávateľ vopred vyžiadal súhlas zástupcov zamestnancov, pričom v tomto prípade za súhlas sa prezumuje aj „nekonanie“ zástupcov do 15 dní odo dňa, kedy o to zamestnávateľ požiadal. Potreba uplatnenia dodatočnej ochrany v podobe prerokovania skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 Zákonníka práce je tak nadbytočná v rozpore s účelom použitia predmetného ustanovenia, keďže zvýšená právna ochrana sa garantuje zamestnancom ako zástupcovi zamestnancov už v podobe § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Fakticky totiž pri požiadavke zamestnávateľa o predchádzajúci súhlas zamestnávateľ komunikuje vo vzťahu k príslušným zástupcom zamestnancov informácie týkajúce sa skončenia pracovného pomeru, zástupcovia zamestnancov požadujú obvykle aj doplňujúce informácie a k prerokovaniu tak dochádza. Udelenie či neudelenie prechádzajúceho súhlasu si bez predchádzajúceho prerokovania ťažko predstaviť. Povinnosť uskutočniť prerokovanie podľa § 74 Zákonníka práce podľa nášho názoru nie je potrebná aj vtedy, ak by zástupcovia zamestnancov nereflektovali na žiadosť

<sup>28</sup> HORECKÝ, J. Slabší strana při výpovědi člena odborového orgánu (Weaker party in case of termination of a member of trade union organization.). Cofola 2010 The conference proceedings. 1. vydání. Brno: Masaryk University, p. 519–527. ISBN 978-80-210-5151-5. s. 526

zamestnávateľa o udelenie súhlasu, čo má za následok, že v zmysle právnej úpravy sa nekonanie zástupcov zamestnancov považuje za udelenie súhlasu.

Zhodu účelu oboch pracovnoprávných inštitútov možno identifikovať aj na ich právnych následkoch, pokiaľ nie sú zrealizované zo strany zamestnávateľa, a to v podobe neplatnosti skončenia takéhoto pracovného pomeru. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce i § 240 ods. 9 Zákonníka práce sankcionuje ich nedodržanie neplatnosťou skončenia pracovného pomeru, ale s odlišnou možnosťou jej zvrátenia. V prípade § 74 Zákonníka práce ide o absolútnu neplatnosť, keďže sa v ňom uvádza doložka neplatnosti. Ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce naopak v kontexte vyššie uvedeného právneho výkladu predpokladá uplatnenie relatívnej neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ktorá môže byť predmetom posudzovania v súdnom konaní o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, keď súd v konaní zistí, že ak sú splnené ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru a zistí, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca ďalej zamestnával, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Charakter súhlasu zástupcu zamestnancov (v tomto prípade príslušného odborového orgánu) dotvárala súdna prax. Predchádzajúci súhlas príslušného odborového orgánu nemá povahu právneho úkonu,<sup>29</sup> súhlas nemôže byť udelený k dôvodu skončenia pracovného pomeru, ktorý ešte len vznikne, nemôže byť viazaný na splnenie podmienky a nemôže byť udelený pre viacero zamestnancov formou hromadného súhlasu<sup>30</sup> a skončenie pracovného pomeru je platné aj v okamihu, ak príslušný odborový orgán neskôr svoj súhlas odvolá.<sup>31</sup>

Zmätko v aplikačnej praxi spôsobilo rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave I vedenom pod spisovou značkou 4Cpr/7/2014. Súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnankyne z dôvodu, že neprišlo k splneniu ostatných podmienok skončenia pracovného pomeru zamestnankyne, a to v tom, lebo popri žiadosti o získanie súhlasu zamestnávateľ v úvodnej fáze nerealizoval a následne nesprávnym spôsobom realizoval prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca. Súd tak v posudzovanom prípade pod tzv. ostatné podmienky skončenia pracovného pomeru zaradil pomerne prekvapivo inštitút prerokovania skončenia pracovného pomeru podľa § 74 Zákonníka práce (aj s potrebou získania predchádzajúceho súhlasu, ktorým sa však nezaoberal, keďže vyhodnotil, že nedošlo k prerokovaniu podľa § 74 Zákonníka práce, skončenie pracov-

ného pomeru je neplatné a netreba ďalej nič iné skúmať) a nielen posudzovanie hmotnoprávných predpokladov pre skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (napr. existencia objektívneho dôvodu skončenia pracovného pomeru, dodržanie zákonných lehôt a pod.). „Ako vyplynulo z vykonaného dokazovania, odporca dal navrhovateľke výpoveď z dôvodu nadbytočnosti vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktorým zrušil pracovné miesto navrhovateľky, pričom jej pri prerokovaní organizačnej zmeny ponúkol voľné štátnozamestnanecké miesto. Odporca ako zamestnávateľ listom zo dňa 11.08.2014 požiadal zástupcu zamestnancov o prerokovanie výpovede a o udelenie súhlasu s výpoveďou navrhovateľke, pričom je zrejmé, že nepostupoval v súlade s ust. § 74 a 240 ods. 9 Zákonníka práce, ktorú skutočnosť počas konania ani nepopieral. Ako vyplýva z cit. ust. § 74 Zákonníka práce, nesplnenie si povinnosti zamestnávateľom vopred prerokovať výpoveď danú zamestnancovi so zástupcami zamestnancov zákon sankcionuje neplatnosťou výpovede. Rovnako je výpoveď neplatná v prípade, ak zástupcovia zamestnancov neudelia vopred súhlas s výpoveďou členovi príslušného odborového orgánu. **V tomto prípade však zákon stanovuje platnosť výpovede, ak od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, pokiaľ sú ostatné podmienky výpovede splnené. Ustanovenie § 240 ods. 10 Zákonníka práce však nemožno aplikovať na daný prípad, nakoľko neboli splnené ostatné podmienky výpovede, a to vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov.**<sup>32</sup>“

Súd sa tak vo svojom rozhodovaní odchyľil od zaužívaného právneho výkladu v podobe, že zvýšená právna ochrana je obsiahnutá v uplatnení § 240 ods. 9 Zákonníka práce, teda v podobe potreby získania súhlasu zo strany zamestnávateľa pri úmysle skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ktorý vykonáva činnosť zástupcu zamestnancov, ktorá zjavne vyplývala aj z pôvodnej právnej úpravy do 30. 6. 2003. Prijatím zákona č. 210/2003 Z. z. s účinnosťou od 01. 07. 2003 prišlo k zmene pôvodného ustanovenia § 74 Zákonníka práce s názvom „Účasť príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru“, ktoré v ods. 1 obsahovalo prerokovanie skončenia pracovného pomeru so zamestnancom a v ods. 2 požiadavku na súhlas so skončením pracovného pomeru zamestnanca v pozícii zástupcu zamestnancov. Pôvodné znenie Zákonníka práce tak zjavne obsahovalo preukázateľnú diferenciáciu oboch pracovnoprávných inštitútov, pričom ich súčasné použitie vylučovalo, pretože požiadavku na získanie súhlasu považovalo za spôsob zabezpečenia zvýšenej právnej ochrany pre zástupcov zamestnancov v porovnaní s prerokovaním skončenia pracovného pomeru u normálnych zamestnancov. „Na rozdiel od ostatných zamestnancov platí osobitný právny režim pri uplatnení výpovede alebo okamžitého

<sup>29</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 6 Cz 219/67 (R 95/1968).

<sup>30</sup> Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zákoník práce a o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964–1969. III. díl, Praha: 1980, s. 116–121.

<sup>31</sup> Sborník stanovisek, zákoník práce a o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR, SSR. IV. díl, Praha: 1986, vydal Nejvyšší soud ČSSR, s. 204. Ďalej porovnaj rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001.

<sup>32</sup> Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave I zo dňa 15. júna 2015, sp. zn. 4 Cpr/7/2014.

*skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k odborovému funkcionárovi, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom.*<sup>33</sup>

Odčlenenie požiadavky na získanie súhlasu so skončením pracovného pomeru zástupcu zamestnancov sledovalo dosiahnutie sústreďenia jednotlivých pracovnoprávných inštitútov dotýkajúcich sa pracovnoprávného postavenia zástupcov zamestnancov na pracovisku v novokoncipovaných ustanoveniach § 240 Zákonníka práce (zjednodušene uvedené, zhromaždiť postavenie a činnosť zástupcov zamestnancov do uceleného ustanovenia v časti Zákonníka práce, predmetom ktorého sú kolektívne pracovnoprávne vzťahy), ale neznamenalo významovú zmenu obsahu predmetnej zvýšenej právnej ochrany zástupcov zamestnancov pred skončením pracovného pomeru. V uvedenom zmysle preto vychádzalo rozhodnutie súdu z nesprávne použitých relevantných ustanovení Zákonníka práce v rozpore s ich účelom a záver, ku ktorému dospel súd bol nesprávny a preukázateľne poškodil záujmy jednej zo sporových strán. Súd sa tak ani nezaoberal posudzovaním ďalších (ostatných) podmienok súvisiacich so skončením pracovného pomeru, ale rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe nesprávneho právneho výkladu relevantných ustanovení Zákonníka práce.

Súčasnú aplikáciu oboch pracovnoprávných inštitútov pri skončení pracovného pomeru zástupcu zamestnancov tak, ako to naznačil súd vo svojom rozhodnutí, je nielen vecne nesprávne, ale aj v rozpore s účelom existencie oboch pracovnoprávných inštitútov a dlhoročne používaného právneho výkladu. Dôsledkom jeho rozhodnutia je však vytvorenie stavu právnej neistoty, kedy zamestnávateľia pri záujme o skončenie pracovného pomeru zástupcov zamestnancov sú vystavení neistote, či majú realizovať obe formy účasti zástupcov zamestnancov pri takomto skončení pracovného pomeru alebo sa pridržiavať zaužívaného právneho výkladu použitia tohto kvalitatívnejšieho obsiahnutého v § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý konzumuje ustanovenie § 74 Zákonníka práce.

Následne vzniká ďalší okruh v zásade zbytočných sporných otázok, či ak sa majú realizovať obe formy účasti zástupcov zamestnancov, možno ich realizovať jednou žiadosťou, či je potrebné obe konania realizovať osobitne a nezávisle na sebe, v akom poradí, a pod. pričom ich relevancia aj vzhľadom na uvedený právny výklad je zbytočná, pretože tento postup je nesprávny. Ak u zamestnávateľa pôsobí jeden zástupca zamestnancov, prerokovanie a udelenie súhlasu sa komunikuje s týmto zástupcom. Ak však pôsobí u zamestnávateľa aj zamestnanecká rada aj odborová organizácia, zamestnávateľ by prerokovanie mal komunikovať so zamestnaneckou radou a udelenie súhlasu s odborovou organizáciou, čo by v praxi vyvolalo viac než chaos. V prípade člena zamestnaneckej rady by mala súhlas so skončením jeho pracovného pomeru udeľovať zamestnanecká rada.

Aj z hľadiska jednotného postupu z dôvodu zachovania právnej istoty pre zamestnávateľov máme za to, že ak ide o skončenie pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov (výpoveď či okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa), mala by podľa nášho názoru prebiehať s príslušnými zástupcami zamestnancov len jedna komunikácia, a to vo vzťahu k udeleniu súhlasu. Pre podporu našej právnej argumentácie je možné využiť aj všeobecné základy právnej teórie a teórie právnych úkonov. Kvalitatívne vyššie právne konanie, ktorým udelenie súhlasu so skončením pracovného pomeru určite je, v sebe fakticky obsahuje aj proces prerokovania. Z povahy veci, aplikačnej praxe i definície prerokovania možno nájsť zhodu medzi obidvoma pracovnoprávnymi inštitútmi v tom ohľade, že sú založené na rovnakých prvkoch (komunikácia ohľadom konkrétneho základného pracovnoprávného vzťahu, bližšia identifikácia zamestnanca – člena príslušného odborového orgánu, posúdenie miery porušenia povinností, zvažovanie dôvodnosti a účelnosti prijatých opatrení v podobe skončenia pracovného pomeru a pod.) až do okamihu, než bude hodnotený charakter vyjadrenia zástupcov zamestnancov, t.j. či ide o nezáväznú stanovisku (vyplývajúce z uplatnenia práva na prerokovanie) alebo či ide o záväznú právnu stanovisku (vyplývajúce z uplatnenia práva na spolurozhodovanie) v podobe súhlasu. Musíme pritom pripomenúť, že právna úprava nevyžaduje explicitne písomnú zápisnicu z uplatnenia niektorého z týchto pracovnoprávných inštitútov, teda v zmysle § 74 Zákonníka práce alebo § 240 ods. 9 Zákonníka práce. Môžeme dospieť k záveru o uplatnení základnej „právnej poučky“ (osobitne v našom prípade, kde nie je vyžadovaný formalizmus konania vo vzťahu k jeho pomenovaniu), ktorá uvádza, že prevláda obsah nad formou. Nie je tak podstatné, ako bola vzájomná komunikácia jednotlivými subjektmi pomenovaná. Vlastné pomenovanie konania by sa posudzovalo podľa charakteru a skutočného obsahu, pričom jedno právne konanie v sebe môže dokonca obsahovať znaky viacerých pracovnoprávných inštitútov. Vyššie citované rozhodnutie tak vykazuje viaceré znaky nesúladu s právnym poriadkom, a to najmä vo vzťahu k účelu danej pracovnoprávnej úpravy. Uplatnenie gramatického výkladu právnej normy, ktorý bol použitý aj v tomto prípade, odporuje právnemu výkladu teleologickému, ktorý je správnejší. „Záver, že určitý právny úkon je neplatný pre rozpor so zákonom alebo preto, že zákon obchádza, sa musí opierať o rozumný výklad dotknutého zákonného ustanovenia. Nie je možné si vystačiť výlučne s gramatickým výkladom. Významnú úlohu tu zohráva predovšetkým výklad teleologický. Je preto nevyhnutné sa vždy snažiť odhaliť účel zákonného príkazu alebo zákazu.“<sup>34</sup> V rámci teleologického výkladu nenachádzame žiadny dôvod, pre ktorý by malo prísť k zdvojeniu procesu pri skončení pracovného pomeru so zástupcom zamestnancom v pozícii zástupcu

<sup>33</sup> BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: Sprint, 2001, s. 223.

<sup>34</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30. augusta 2011, sp. zn. 30 Cdo 4831/2010.

zamestnancov. Máme pritom za preukázané, že by išlo (čo súd v danom prípade neposudzoval) o účelový výklad práva, ktorý nemá žiadne opodstatnenie. Súčasná právna úprava a doterajšie právne výklady zodpovedajú úmyslu zákonodarcu, zmyslu úpravy i nadnárodných prameňov práva a ochrane odborových funkcionárov a zástupcov zamestnancov. V aplikačnej praxi (v dôsledku podľa nás nesprávneho rozhodnutia súdu) sa opakovane objavujú pochybnosti, ako v takýchto prípadoch postupovať. Riešenie de lege ferenda je potrebné vnímať prizmou napr. českej právnej úpravy, ktorá uvádza že „*požaduje-li zákon, aby právní jednání bylo s příslušným orgánem pouze projednáno, není možné právní jednání prohlásit za neplatné jen z toho důvodu, že k tomuto projednání nedošlo*“.<sup>35</sup> Súčasne zákonodarca predpokladá absolútnu neplatnosť skončenia pracovného pomeru len vtedy, keď by neprišlo k dosiahnutiu predpokladaného súhlasu. „*Soud přihledne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu, v případech, kdy to stanoví výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon.*“<sup>36</sup> Zatiaľ čo neprerokovanie nemá pre zamestnávateľa v českých reáliách z pohľadu neplatnosti právneho úkonu žiadne účinky (nastupuje vôľa zamestnávateľa bez toho, že so zástupcom zamestnancov komunikoval) a vystavuje sa iba možnému riziku uloženia peňažného postihu za porušenie povinnosti stanovenej zákonníkom práce v rámci sociálneho dialógu a kooperácie so zástupcami zamestnancov, t.j. následok

vady právneho úkonu nemá žiadne účinky,<sup>37</sup> potom nezískanie súhlasu, a to bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnávateľ so zástupcom zamestnancov komunikoval alebo nie (bez ohľadu na dôvod nezískania súhlasu), má za následok absolútnej neplatnosti právneho úkonu, ku ktorej by sa v prípadnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru mohlo prihliadnuť aj bez návrhu.

## Záver

Na prvý pohľad jednoduchá problematika týkajúca sa skončenia pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov sa po skúsenostiach z aplikačnej praxe javí viac ako komplikovaná. Právna úprava nie je schopná precizovať rôznorodé situácie, ktoré nastanú, avšak nemala by byť natoľko vágna (v určitých aspektoch aj chýbajúca), že by spôsobovala značný stav právnej neistoty a s tým súvisiace množstvo právne názory na riešenie konkrétnej situácie, ktoré sú tak protichodné, že fakticky nevedia poskytnúť zamestnávateľom návod, ako postupovať pri skončení pracovného pomeru so zástupcom zamestnancov. Predložený vedecký článok mal za cieľ predostrieť niektoré z problémov, ktoré sa tejto oblasti týkajú a súčasne podnietiť odbornú diskusiu, ktorá by obohatila rozvoj pracovnoprávnej vedy.<sup>38</sup>

<sup>35</sup> Ustanovenie § 19 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (ďalej jako „zákoník práce ČR“).

<sup>36</sup> Ustanovenie § 19 odst. 1 zákoníku práce ČR.

<sup>37</sup> Porovnaj rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. januára 2015, sp. zn. 21 Cdo 476/2015.

<sup>38</sup> Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia projektu „*Priemerné pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)*“, č. APVV-18-0443, zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.