

**OCHRANA ZAMESTNANCA PRED PREPÚŠŤANÍM V KONTEXTE
PARTICIPÁCIE ODBOROVEJ ORGANIZÁCIE
PROTECTION OF EMPLOYEES AGAINST DISMISSAL IN THE
CONTEXT OF TRADE UNION PARTICIPATION**

Simona Dušeková Schuszteková¹

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.60-68>

Abstrakt

Cieľom článku je poskytnúť čitateľovi fungovanie ustanovenia § 74 Zákonníka práce v aplikačnej praxi, ktoré je primárne koncipované so zámerom ochrany zamestnanca pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru. Článok je zameraný na najčastejšie prípady porušovania a nedodržiavania tohto ustanovenia zo strany zamestnávateľa a to aj v kontexte § 232 Zákonníka práce.

Kľúčové slová

Výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru, prerokovanie, odborová organizácia

Abstract

The aim of the article is to provide the reader with the functioning of the provision of § 74 of the Labor Code, which is primarily designed with the intention of protecting the employee from termination of employment by the employer by notice or immediate termination of employment. The article focuses on the most common cases of violation and non-compliance with this provision by the employer, even in the context of § 232 of the Labor Code.

Keywords

Termination, immediate termination of employment, negotiation, trade union

¹ JUDr. Simona Dušeková Schuszteková, PhD., LL.M. pôsobí ako odborný asistent na Katedre občianskeho práva Právnickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, vo svojej praxi sa zaoberá pracovným právom so zameraním primárne na kolektívne pracovnoprávne vzťahy, agentúrne zamestnávanie a vysielanie zamestnancov. Od roku 2003 je vedená na Zozname sprostredkovateľov a rozhodcov kolektívnych sporov vedenom Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny, pôsobí v advokácii.

Úvod do problematiky

V dôsledku stále aktuálnej pandemickej situácie sme dennodenne svedkami toho, ako firmy a spoločnosti strácajú svoje zákazky a objednávky, v dôsledku čoho dochádza jednak ku ich zániku, v lepšom prípade ku ich zachovaniu, avšak s výrazne nižším počtom zamestnancov. Skončenia pracovných pomerov výpoveďou sú tak za obdobie posledných mesiacov opakovanou témou firiem rôznej veľkosti a zamerania bez ohľadu na odvetvie, v ktorom pôsobia. Zamestnanci sa tak, aj vzhľadom na situáciu na trhu práce, ocitajú v značnej neistote s nepomerne nižšou možnosťou uzatvorenia nového pracovného pomeru u iného zamestnávateľa ako tomu bolo v minulosti.

V tomto kontexte vyvstáva otázka aká je aktuálna právna ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru v slovenskom pracovnom práve, resp. či v prospech zvýšenia tejto právnej ochrany pred skončením pracovného pomeru vystupujú zástupcovia zamestnancov alebo ich postavenie je viac menej formalistické a kompetencia prerokovania je len jednou z mnohopočetných kompetencií bez reálneho dopadu na ochranu zamestnancov. Článok sa primárne zameria a participáciu odborovej organizácie pri prerokovaní skončenia pracovného pomeru ako jednu z foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku a to aj s prihliadnutím na skutočnosť, že v porovnaní so zamestnaneckou radou, zamestnaneckým dôverníkom ide o občianske združenie s plnou právnou subjektivitou, ktorá z tohto typu zamestnancov „kreuje“ subjekt práva so všetkými jeho dôsledkami.

1. Ustanovenie § 74 Zákonníka práce a jeho fungovanie v praxi

Ustanovenie § 74 Zákonníka práce je možné považovať za stabilné ustanovenie, ktoré podlieha, v porovnaní s inými ustanoveniami upravujúcimi kompetencie zástupcov zamestnancov, minimálnym až žiadnym legislatívnym zmenám a jeho dikcia je mnohé roky nemenná.

Toto ustanovenie priznáva zástupcom zamestnancom pri skončeníach pracovného pomeru výpoveďou² a okamžitým skončením zo strany zamestnávateľa³ kompetenciu

² Ide o výpoveď zo strany zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 1 písm. a) až f) Zákonníka práce

³ Ide o okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v zmysle § 68 ods. 1 písm. a), b) Zákonníka práce

prerokovania, pričom táto sa nevzťahuje na prerokovanie výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca, či skončenia pracovného pomeru dohodou podľa § 60 Zákonníka práce. Z jeho dikcie je nepochybné, že je zamerané na pracovnoprávnu ochranu zamestnancov a v neposlednom rade aj na ochranu sociálnych nárokov zamestnancov plynúcich zo skončenia pracovného pomeru.

Kompetencia prerokovania výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru je právne významná pre **určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru**, nakoľko **nerespektovaním a nedodržaním tejto kompetencie je spojená sankcia absolútnej neplatnosti skončenia pracovného v nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce. Prerokovanie výpovede, či okamžitého skončenia pracovného pomeru je považované za jednu hmotnoprávných podmienok platnosti skončenia pracovného pomeru.**

Dikcia ustanovenia § 74 Zákonníka práce v sebe zahŕňa povinnosť zamestnávateľa zákonom predpísaným spôsobom a so zákonom označeným subjektom vopred prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru a nedodržanie tohto zákonom stanoveného postupu sankcionuje neplatnosťou právneho úkonu. Cieľom § 74 Zákonníka práce berúc do úvahy spomínanú ochranu zamestnanca ako slabšej strany, nie je len formálne prerokovanie výpovede/okamžitého skončenia akokoľvek a kýmkoľvek, čomu napovedá samotná dikcia tohto ustanovenia.⁴

Oprávneným subjektom na prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca je zástupca zamestnanca v zmysle § 11a ZP (príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada, zamestnanecký dôverník). Ustanovenie má kogentnú povahu a odlišný model sa môže uplatniť v prípade, ak v podniku súčasne pôsobí odborová organizácia aj zamestnanecká rada.⁵

Nakoľko autorka nezaznamenala v aplikačnej praxi problém pri identifikácii zamestnaneckej rady, či zamestnaneckého dôverníka ako zástupcu zamestnancov na účely prerokovania skončenia pracovného pomeru, ďalšia časť bude venovaná identifikácii

⁴ Ustanovenie § 74 Zákonníka práce uvádza, že „výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo“.

⁵ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SE s.r.o., s. 697

odborového orgánu ako relevantného zástupcu zamestnancov na účely prerokovania skončenia pracovného pomeru. Práve nesprávna identifikácia odborového orgánu v aplikačnej praxi má často za následok neplatné skončenia pracovného pomeru. Odborový orgán je potrebné identifikovať v kontexte vnútroodborových predpisov príslušnej odborovej organizácie, resp. odborového zväzu (napr. štatút odborovej organizácie, či stanovby odborového zväzu), keďže odborový orgán sa môže v jednotlivých odborových organizáciách odlišovať v závislosti od jeho veľkosti, ale aj odvetia a zamestnávateľa, u ktorého pôsobí.⁶ Aplikačná prax poukazuje na to, že príslušným odborovým orgánom je výbor, ako kolektívny orgán, nie samotný predseda, ktorý síce zastupuje odborový orgán, ako aj odborovú organizáciu navonok, avšak nie je spôsobilý suplovať rozhodnutie kolektívneho odborového orgánu.

Uvedenému tvrdeniu nasvedčujú a aj rozhodnutia súdov, v zmysle ktorých spôsob prerokovania vyplýva z ustanovenia § 237 ods. 1 Zákonníka práce a tento hovorí o dialógu. Za prerokovanie nemožno označiť stretnutie dvoch členov odborovej organizácie s vedením zamestnávateľa a až následne (po ukončení stretnutia s vedením) telefonické oboznámenie ďalších troch členov odborovej organizácie s obsahom stretnutia bez faktickej možnosti ich zásahu do predmetného rozhovoru.⁷

„Ustanovenie § 74 Zákonníka práce o účasti príslušného odborového orgánu pri skončení pracovného pomeru **nemožno totiž vykladať izolovane**, ale v nadväznosti na ďalšie ustanovenia Zákonníka práce. Citované zákonné ustanovenie **nie je totiž samoučelné**, ale **smeruje na ochranu zamestnanca**, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a bez dôvodu neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru. **Účasť príslušného odborového orgánu** pri skončení pracovného pomeru podľa právnej úpravy v Zákonníku práce **nemožno považovať len za formálny úkon bez jeho materiálneho obsahu...** Opačný záver by viedol k tomu, že povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom výpoveď z pracovného pomeru by bola výlučne formálna bez reálnej možnosti odborového orgánu prerokovať so zamestnávateľom takúto výpoveď a vyjadriť sa k veci s komplexnou znalosťou problematiky“.⁸

⁶ Porovnaj čl. čl. 19 ods. 1 Stanov Odborového zväzu MODERNÉ ODBORY AIOS „je výbor základnej organizácie štatutárnym orgánom základnej organizácie odborového zväzu a je príslušným odborovým orgánom oprávneným konať v mene základnej organizácie odborového zväzu vo vzťahu k zamestnávateľom.“

⁷ vid' Uznesenie NS SR, spis. značka 7 Cdo/50/2018

⁸ vid' rozhodnutie NS SR sp. zn. 5Cdo 255/2008

Aplikačná prax poukazuje na to, že ďalšou pomerne častou chybou zo strany zamestnávateľa je predkladanie žiadostí o prerokovanie, ktorá však neobsahuje žiadne náležitosti výpovede, či okamžitého skončenia pracovného pomeru, obvykle ide o niekoľko vetovú žiadosť obsahujúcu základné informácie a osobné údaje dotknutého zamestnanca, avšak bez náležitostí podľa § 61, resp. § 70 Zákonníka práce. Ustálená judikatúra súdov poukazuje na to, že pre platnosť prerokovania skončenia pracovného pomeru sa vyžaduje, aby ku žiadosti bol buď priložený návrh (koncept) výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo súčasťou žiadosti je samotný návrh na skončenia pracovného pomeru. Z jazykového a logického výkladu ustanovenia § 74 Zákonníka práce jednoznačne vyplýva, že predmetom prerokovania má byť výpoveď alebo okamžité skončenie, nie písomná žiadosť zamestnávateľa.

Žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru zamestnanca by preto mala obsahovať zákonom predpísané náležitosti v zmysle Zákonníka práce (vymedzenie dôvodu skončenia pracovného pomeru, pričom platí, že dôvod skončenia pracovného pomeru musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, keďže tento nemožno dodatočne meniť). Neuvedenie bližších podrobností súvisiacich so skončením pracovného pomeru do samotnej žiadosti, napr. v prílohe výpovede alebo okamžitého skončenia (napr. len menný zoznam zamestnancov, ktorým sa plánuje dať výpoveď, a nie konkrétna výpoveď s osobnými údajmi zamestnanca, ktorému/ktorým bude podaná), má za následok neplatnosť takéhoto právneho úkonu z dôvodu nedodržania dodatočnej určitosti vyžadovanej ZP aj s ohľadom na subsidiárne pôsobenie OZ (pozn. Občianskeho zákonníka).⁹

„Účinky splnenia povinnosti zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov výpoveď v zmysle § 74 Zákonníka práce nastanú len vtedy, ak žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo priložený návrh na skončenie pracovného pomeru výpoveďou obsahuje náležitosti výpovede určené v § 61 ods. 2 Zákonníka práce.“¹⁰

⁹ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SE s.r.o., s. 700

¹⁰ Vid' rozhodnutie NS SR 1Cdo 72/2006

2. Aplikácia ustanovenia § 74 Zákonníka práce v prípade plurality odborových organizácií

Ak sa u zamestnávateľa uplatňuje pluralita zástupcov zamestnancov, v tomto prípade odborových organizácií, mal by zamestnávateľ v prípade skončenia pracovného pomeru zamestnanca postupovať v zmysle ustanovenia § 232 ods. 2¹¹, resp. podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce¹².

Nakoľko identifikácia členstva v odborovej organizácii¹³ je právne obtiažna a v kontexte ochrany osobných údajov až právne nemožná, uplatňuje sa v aplikačnej praxi postup, pri ktorom zamestnávateľ v prvom rade osloví odborové organizácie za účelom zistenia, či je zamestnanec členom niektorej z nich, aby mohlo prísť k uplatneniu § 232 ods. 2 Zákonníka práce. V prípade, ak žiadna z odborových organizácií nereflektuje na žiadosť zamestnávateľa, aplikuje sa § 232 ods. 3 Zákonníka práce.

Aplikácia § 232 ods. 3 Zákonníka práce však prináša úskalia v tom, že zamestnávateľ častokrát nevie identifikovať odborovú organizáciu, ktorá je u neho najväčšia a združuje najväčší počet členov, a to aj vzhľadom na to, že počet členov v odborových organizáciách sa môže meniť každým dňom, takže informácia z minulosti (aj keď len niekoľko dní, či týždňov dozadu) automaticky neoprávňuje použiť túto informáciu za účelom prerokovania skončenia pracovného pomeru podľa § 232 ods. 3 Zákonníka práce. Relevantným subjektom na objektívne zistenie veľkosti (reprezentatívnosti) odborovej organizácie je inštitút rozhodcu určený v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní (ďalej len ako „zákon o kolektívnom vyjednávaní). V prípade § 232 ods. 3 Zákonníka práce však nie je daná

¹¹ Ustanovenie § 232 ods. 2 Zákonníka práce uvádza, že „Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa jednotlivých zamestnancov príslušný odborový orgán odborovej organizácie, ktorej je zamestnanec členom.“

¹² Ustanovenie § 232 ods. 2 Zákonníka práce uvádza, že „V prípade uvedenom v odseku 2 vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných pracovných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný, orgán odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa, ak zamestnanec neurčí inak.“

¹³ Od členstva v odborovej organizácii je potrebné odlišovať členstvo v odborovom orgáne. Zamestnávateľ vie na účely aplikácie § 232 ods. 2 Zákonníka práce identifikovať výlučne členov – funkcionárov odborového orgánu (výboru), nakoľko týchto odborová organizácia oznamuje v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce pri začatí svojej činnosti. O členoch odborovej organizácie však objektívnu vedomosť nemá, nakoľko spracúvaním osobných údajov o členstve v odborovom orgáne by sa zamestnávateľ porušil nielen ustanovenia zákona č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov, ale aj Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES

kompetencia rozhodcu v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní a tak je len v právomoci zamestnávateľa nejakým spôsobom overiť reprezentatívnosť odborovej organizácie.

V aplikačnej praxi sa možno stretnúť aj s takým prístupom, že si odborové organizácie a zamestnávateľ priamo v kolektívnej zmluve dohodnú, ktorá z odborových organizácií sa bude na účely prerokovania a aplikácie § 232 Zákonníka práce považovať za najreprezentatívnejšiu (aplikujú postup podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce). V prípade, ak je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy len jedna odborová organizácia a táto ju aj uzatvorila na základe oprávnenia rozhodcu podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní, pre zamestnávateľa to automaticky neznamená, že táto odborová organizácia je najreprezentatívnejšia na účely aplikácie § 232 ods. 3 Zákonníka práce.

V praxi je spornou aj skutočnosť, prečo by mal zamestnanca zastupovať pri prerokovaní subjekt, ku ktorému nemá zamestnanec žiadny vzťah, a nie subjekt, ku ktorému má členský vzťah, a ktorý mu v rámci jeho členstva garantuje nielen bezplatné zastupovanie v individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch u zamestnávateľa, ale aj bezplatné zastupovanie v pracovnoprávných sporoch so zamestnávateľom.¹⁴

Ďalším prístupom, ktorý má zamestnávateľ možnosť uplatniť je zaslať žiadosť o prerokovanie skončenia pracovného pomeru všetkým odborovým organizáciám, ktoré u neho pôsobia, nakoľko zamestnávateľ jednak nemá objektívnu možnosť zistiť, ktorá z odborových organizácií je najväčšia, a ak ani zamestnanec neurčil odborovú organizáciu, s ktorou by malo byť prerokované jeho skončenie pracovného pomeru, aplikácia tohto prístupu sa vzhľadom na § 74 Zákonníka práce stanovené lehoty na prerokovanie¹⁵, po ktorých nastáva fikcia prerokovania javí ako najmenej komplikovaná. Je možné predpokladať, že v prípade, ak je dotknutý zamestnanec členom niektorej z oslovených odborových organizácií, táto zaujme stanovisko a to práve v záujme ochrany svojho člena pred skončením pracovného pomeru v kontexte § 237 Zákonníka práce.

V prípade, ak by zamestnávateľ ignoroval niektorý z vyššie načrtnutých postupov a oslovil by za účelom prerokovania skončenia pracovného pomeru ním domnelú „najreprezentatívnejšiu“ odborovú organizáciu, ktorá nie je na takýto výkon kompetencií

¹⁴ ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SE s.r.o., s. 697

¹⁵ V prípade prerokovania výpovede ustanovenie § 74 Zákonníka práce stanovuje lehotu na prerokovanie v rozsahu 7 pracovných dní, v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru sú to 2 pracovné dni od doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa o prerokovanie. Ak v týchto lehotách ku prerokovaniu nedôjde, platí, že ku prerokovaniu došlo a bolo zrealizované.

spôsobilá a to ani v zmysle § 232 ods. 2 alebo ods. 3 Zákonníka práce, nakoľko dotknutý zamestnanec nie je jej členom, čo vylučuje aplikáciu ods. 2 a zamestnávateľom vybraná odborová organizácia nedisponuje najväčším počtom členov u zamestnávateľa, čo vylučuje aplikáciu ods. 3 a táto odborová organizácia by na takýto výkon kompetencie prerokovania výpovedí nebola splnomocnená ostatnými odborovými organizáciami pôsobiacimi u zamestnávateľa podľa § 232 ods. 1 Zákonníka práce, je možné takéto skončenie pracovného pomeru považovať za neplatné, nakoľko nedošlo k platnému prerokovaniu v zmysle § 74 Zákonníka práce a zamestnávateľ by tak porušil Zákonníkom práce obligatórne určený procesnoprávny postup prerokovania skončenia pracovného pomeru zamestnanca a prerokovanie by uskutočnil s nepríslušným odborovým orgánom, ktorý na takýto právny úkon nebol príslušný a vo výsledku aj spôsobilý.

V aplikačnej praxi to má za následok, že skončenie pracovného pomeru nebolo riadne vopred prerokované s príslušným odborovým orgánom v zmysle § 232 ods. 2 a 3 Zákonníka práce, čím nebola splnená hmotnoprávna podmienka platnosti výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 74 Zákonníka práce.

Z uvedeného je zrejmé, že výpoveď/okamžité skončenie pracovného pomeru nemôže byť prerokovaná s akýmkoľvek odborovým orgánom, ale s odborovou organizáciou, ktorej je zamestnanec členom a to bez ohľadu na jej veľkosť.

Záver

V kontexte vyššie uvedeného možno konštatovať, že zástupcovia zamestnancov majú právnym priznanú kompetenciu prerokovania, ktorá je spôsobilá poskytnúť relevantnú ochranu zamestnancom pred ich prepustením. Aj vo svetle konštantnej judikatúry súdov je potrebné zobrať do úvahy skutočnosť, že ustanovenie § 74 Zákonníka práce nie je samoúčelné, ale smeruje k ochrane zamestnanca, aby zamestnávateľ nezneužil svoje postavenie a nedôvodne neprepúšťal zamestnancov z pracovného pomeru a aj preto účasť príslušného odborového orgánu ako jednej z foriem zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru nemožno považovať za formálny právny úkon bez jeho materiálneho obsahu, čo znamená aj pre samotné odborové organizácie disponovať vedomosťou o právne

korektnom procesnoprávnom postupe prerokovania skončenia pracovného pomeru, nakoľko tento postup Zákonník práce v žiadnom svojom ustanovení neupravuje.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Monografie a učebnice:

ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív 2019. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SE s.r.o., s. 697-700, ISBN 978-80-571-0105-5



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Simona Dušeková Schuszteková).