

INTERNÉ SMERNICE

INTERNAL DIRECTIONS

Pavol Rak¹

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.187-194>

Abstrakt

Autor sa v príspevku venuje analýze právnej charakteristiky vnútropodnikových predpisov a praktických aplikačných problémov spojených s absenciou zákonnej úpravy interných smerníc zamestnávateľa.

Kľúčové slová:

Vnútropodnikové predpisy, pracovný poriadok, numerus clausus

Abstract

The author deals with the analysis of the legal characteristics of internal company regulations and practical application problems associated with the absence of statutory regulation of the employer's internal guidelines.

Key words:

Internal regulations, work order, legal act, numerus clausus

Úvod

Interné smernice, vnútropodnikové predpisy, normatívne akty zamestnávateľa, interné procesné postupy, SOP – standard operational procedures. Zamestnávateľia upravujú interné procesy pre svojich zamestnancov formou rozličných pravidiel, predpisov alebo štandardov. Právna povaha týchto dokumentov nie je v teórii pracovného práva jednoznačne preskúmaná ani ustálená. Vnútropodnikové predpisy sú všeobecne akceptované zamestnávateľmi i zamestnancami a predstavujú imanentnú súčasť kultúry sveta práce v slovenskom pracovnoprávnom prostredí. Právna teória sa vnútropodnikovým predpisom zvyčajne venuje iba pri enumerácii prameňov pracovného práva a prípadne pri úvodnej analýze právnej povahy pracovného poriadku ako najznámejšej a zákonom upravenej internej normy zamestnávateľa.

¹ JUDr. Pavol Rak, PhD - Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Šafárikovo nám. 6, 810 00 Bratislava, Slovenská republika, pavol.rak@flaw.uniba.sk

Pramene pracovného práva

Prameňmi vzniku práva sú také skutočnosti alebo súhrn skutočností, z ktorých objektívne právo vzniká.² V teórii práva sa spravidla rozlišujú pramene práva vo formálnom zmysle (vonkajšia forma právnych noriem) a pramene práva v materiálnom zmysle (zdroj obsahu týchto noriem).³ Medzi formálne pramene pracovného práva sa tradične zaraďujú ústava a ústavné zákony, zákony, vykonávacie predpisy (najmä nariadenia vlády a vyhlášky ústredných orgánov štátnej správy), kolektívne zmluvy, technické normy, vnútropodnikové predpisy a dobré mravy. Najmä kategória vnútropodnikových predpisov ako prameňov práva predstavuje osobitosť pracovného práva v porovnaní s inými právnymi odvetviami. Vnútropodnikový normatívny akt má druhový charakter – upravuje normy správania sa pre celú skupinu vzťahov rovnakého druhu a neurčitého počtu.⁴ Podľa Thurzovej sú prameňom pracovného práva tie vnútropodnikové predpisy, ktoré vydal zamestnávateľ na základe splnomocnenia v zákonníku práce a ďalších právnych predpisoch.⁵ Aký je právny charakter vnútropodnikových predpisov, ktoré vydávajú zamestnávatelia bez výslovného zákonného splnomocnenia? Podľa Bělinu majú vnútropodnikové normatívne akty hybridnú povahu (t.j. ako povahu normatívneho právneho aktu, tak i právneho úkonu) a nesvedčí im prezumpcia správnosti, ako je tomu v prípade všeobecne záväzných právnych predpisov.⁶ Neodbytné sa natíska otázka, akú právnu povahu vlastne majú vnútropodnikové predpisy zamestnávateľa.

Výslovná úprava v Zákonníku práce

Vnútropodnikové predpisy, ich definícia a postup kreovania nie sú výslovne upravené v žiadnom právnom predpise. Vnútropodnikové normatívne akty v texte Zákonníka práce nesú normatívne označenie „ostatné predpisy“, kým všeobecne záväzné právne predpisy nesú pomenovanie „právne predpisy“.⁷ Zákonník práce výslovne upravuje v § 84 pracovný

² LUBY, Š. *Základy všeobecného súkromného práva*. Šamorín: Heuréka, 2002, s. 20

³ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. Doplnené a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 45

⁴ TOMAN, Jozef. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovný pomer*. Bratislava: Fridrich Erbert Stiftung, 2014, s. 56

⁵ THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. Šamorín: Heuréka, 2013, s. 25

⁶ BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 3. Doplnené a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, s. 54

⁷ TOMAN, Jozef. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovný pomer*. Bratislava: Fridrich Erbert Stiftung, 2014, s. 56

poriadok a odkazuje na viacerých miestach na predpisy na úseku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (t.j. na pravidlá o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci vydané zamestnávateľom po dohode so zástupcami zamestnancov podľa § 39 ods. 2 Zákonníka práce). Zákonník práce odkazuje na vnútorné predpisy zamestnávateľa, ktoré ustanovujú voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu (§ 42 ods. 2 Zákonníka práce), na vnútorný predpis o zaokrúhľovaní mzdy (§ 130 Zákonníka práce) alebo na vnútorný predpis upravujúci oznamovanie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti v zmysle zákona č. 54/2019 Z.z o ochrane oznamovateľov protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Vnútropodnikové predpisy musí dodržiavať i osoba, ktorá koná v mene odborovej organizácie a ktorej zamestnávateľ umožní vstup do priestorov zamestnávateľa aj keď táto osoba nie je zamestnancom zamestnávateľa (§230 ods. 3 Zákonníka práce). Ostatnou novelou Zákonníka práce sa v § 152 Zákonníka práce v súvislosti s možnosťou zamestnanca vybrať si medzi stravnou poukážkou a finančným príspevkom ako spôsobmi zabezpečenia stravovania umožňuje zamestnávateľovi vydať vnútorný predpis zamestnávateľa.

Zákonník práce teda na jednej strane akceptuje existenciu vnútropodnikových predpisov, na druhej strane ale neupravuje žiadne podrobnosti o ich vzniku resp. o spôsobe ich vydávania zamestnávateľom. Z ustanovenia § 81 písm. c) Zákonníka práce je možné odvodiť podmienku pre záväznosť vnútropodnikových predpisov pre konkrétneho zamestnanca – preukázateľné oboznámenie zamestnanca s predpisom zo strany zamestnávateľa. Vnútropodnikový predpis súčasne nesmie byť v rozpore so zákonom a inými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Interné smernice v praxi

Praktické využitie a oblasť aplikácie vnútropodnikových predpisov v praxi ďaleko presahuje enumeráciu zákonných odkazov uvedených v predchádzajúcom bode. Interné smernice v aplikačnej praxi upravujú široký diapazón oblastí organizácie činnosti v podniku zamestnávateľa, napríklad:

- smernica o podpisovacích oprávneniach,

- smernica o cestovných náhradách,
- smernica o služobných vozidlách a ich prevádzke,
- smernica o civilnej ochrane,
- smernica o ochrane pred požiarmi,
- smernica o internej revízii,
- smernica o zásadách spracúvania a ochrany osobných údajov,
- smernica o whistleblowingu.

V prípade spoločností, ktoré sú súčasťou nadnárodných koncernových štruktúr, je obvyklým javom preberanie koncernových smerníc a vnútropodnikových predpisov. Tieto sú v niektorých prípadoch tak všeobecné, až sú skôr všeobecnými zásadami alebo výkladovými pravidlami aplikovateľnými naprieč koncernovou štruktúrou spoločností. Všeobecnosť je tak daňou za snahu o aplikovateľnosť rovnakého znenia smerníc vo viacerých krajinách s rozličnými právnymi systémami. Tieto smernice preto častokrát skôr odzrkadľujú hodnoty, ktoré sa v koncerne majú zdieľať vo všetkých krajinách. Iné koncernové smernice sú vypracované podľa právneho poriadku štátu, v ktorom sídli riadiace centrum koncernu. Následne sú tieto koncernové smernice preberané zamestnávateľmi v jednotlivých štátoch a to formou viac či menej doslovného prekladu pôvodného textu alebo formou adaptácie na lokálne právo. V aplikačnej praxi slovenského pracovného práva sa potom možno stretnúť so smernicami, ktoré sú v priamom rozpore so slovenským právnym poriadkom (napríklad smernica o pracovnom čase, podľa ktorej sa pracovný čas zamestnanca nebude evidovať vôbec, pretože sa rozvrhovanie a dodržiavanie limitov pracovného času prenecháva na zamestnanca „Vertrauensarbeitszeit“). Iné smernice môžu reflektovať prax, ktorá je v slovenskom právnym poriadku rozporuplná, hoci v iných právnych poriadkoch bežná alebo aspoň prípustná (napr. dovolenka u konateľov zamestnávateľa).

Už na prvý pohľad je zrejmé, že zamestnávatelia (a to nielen zamestnávatelia, ktorí patria do nadnárodných koncernov) prijímajú aj také vnútropodnikové predpisy, ktoré Zákonník práce nepozná, neupravuje, neumožňuje ani iným spôsobom nepredvída. Je takýto postup v súlade so Zákonníkom práce, jeho kogentnými ustanoveniami prípadne aj analogicky so zaužívaným princípom numerus clausus v pracovnom práve?

Pokiaľ vychádzame z jednej zo základných zásad pracovného práva – ochrany zamestnanca ako slabšej strany – dospejeme k záveru, že vnútropodnikové predpisy sú

prípustné primárne v prípade, že zákon výslovne umožňuje alebo predvída vydanie takéhoto predpisu. Ďalšou relatívne bezproblémovou situáciou vydávania vnútropodnikových predpisov sú prípady, keď obsahová náplň takýchto predpisov pokrýva otázky, ktoré sú plne v dispozičnej právomoci zamestnávateľa. Inými slovami takýto vnútropodnikový predpis obsahuje iba pracovné pokyny zamestnávateľa, ktoré sa pravidelne opakujú a sú preto zovšeobecnené a zosumarizované do uceleného formalizovaného predpisu. Čo v prípade vnútropodnikových noriem, ktoré nemožno zaradiť do ani jednej z uvedených dvoch kategórií, aký právny charakter možno pripísať takýmto vnútropodnikovým predpisom?

Právny charakter interných smerníc

Absencia zákonnej úpravy vnútropodnikových predpisov na jednej strane umožňuje ich široké nasadenie a vysokú mieru kreativity zamestnávateľov pri ich vytváraní. Vysoké množstvo vnútropodnikových predpisov na druhej strane môže paradoxne znižovať mieru právnej istoty pre zamestnancov a zamestnávateľov, najmä v prípade hypertrofie nových vnútropodnikových predpisov a v prípade neaktualizovania už vydaných vnútropodnikových predpisov. Oboznámenie zamestnanca s vnútropodnikovým predpisom ako predpoklad záväznosti pre zamestnanca zároveň vedie k situácii, kde zamestnanci musia pred nástupom do práce alebo bezprostredne po ňom preštudovať desiatky strán textu. V praxi častokrát k štúdiu ani nedôjde, iba zamestnanec podpisom potvrdí preštudovanie predmetných predpisov.

Spomínaná absencia generálnej úpravy vnútropodnikových predpisov vytvára priestor pre diskusiu o ich právnej povahe. Pracovný poriadok je ako jediný vnútropodnikový predpis čiastočne upravený v § 84 Zákonníka práce. Zákonník práce určuje, že pracovný poriadok ako najvýznamnejší vnútropodnikový predpis bližšie konkretizuje ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok zamestnávateľa a navyše ešte zdôrazňuje, že táto konkretizácia musí byť v súlade s právnymi predpismi. Čo je možné rozumieť pod pojmom „bližšie konkretizuje“ nie je nikde špecifikované. Pracovný poriadok po obsahovej stránke častokrát z väčšej časti obsahuje a opakuje text zo Zákonníka práce obdobne, ako je tomu v prípade väčšiny kolektívnych zmlúv. Dôvodom pre opakovanie zákonného textu je argumentácia, že

takýmto zhrnutím najdôležitejších ustanovení Zákonníka práce sa zamestnancom sprístupnia zrozumiteľnejším spôsobom práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľa.

Existujú názory, že pracovný poriadok iba podrobnejšie rieši tie isté skutočnosti, ktoré sú už upravené v Zákonníku práce. Ustanovenia pracovného poriadku musia byť v súlade so Zákonníkom práce a ostatnými právnymi predpismi, to znamená, že pracovný poriadok nemôže zamestnanca obmedzovať v jeho zákonných právach, ale nemôže zamestnancovi priznávať nároky, ktoré odporujú zákonu.⁸ Takýto výklad robí z pracovného poriadku normatívny akt, ktorý iba upravuje procesný postup (napríklad určuje, ktorý vedúci zamestnanec nariaďuje dovolenku alebo vyhlasuje existenciu prekážok v práci na strane zamestnávateľa) resp. konkretizuje faktické detaily výkonu práv a povinností vyplývajúcich zo Zákonníka práce podľa povahy prevádzky zamestnávateľa.

Pracovný poriadok však upravuje aj ďalšie skutočnosti, ktoré nemožno zahrnúť pod konkretizáciu ustanovení Zákonníka práce – napríklad katalóg menej závažných a závažných porušení pracovnej disciplíny, lehoty na oznamovanie prekážok v práci na strane zamestnanca, nárok zamestnanca na udržanie mzdy po určitú dobu po preradení na iný druh práce a pod. Podľa názoru autora sú ustanovenia v prospech zamestnancov, ktoré pracovný poriadok určuje nad rámec práv a nárokov zamestnancov ustanovených v Zákonníku práce, plne nárokovateľné a vymáhateľné zo strany zamestnancov. Tento názor vyplýva zo základnej zásady ochrany slabšej strany (zamestnanca) a ochrany jeho dobromyseľnosti.

Situácia je komplikovanejšia pri ostatných vnútropodnikových predpisoch. Existujú právne názory, podľa ktorých všetky vnútropodnikové predpisy iba bližšie konkretizujú ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok zamestnávateľa. Podľa tohto názoru všetky vnútropodnikové predpisy tvoria súčasť pracovného poriadku v zmysle § 84 Zákonníka práce. Logicky by pre všetky takéto vnútropodnikové predpisy bol záväzný postup pre kreovanie pracovného poriadku podľa § 84 Zákonníka práce a teda i predchádzajúci súhlas zástupcov zamestnancov. Absencia súhlasu by navyše mala za následok absolútnu neplatnosť takéhoto predpisu. Tento právny názor sa zakladá na kogentnej povahe ustanovení Zákonníka práce a nepriamo i na princípe numerus clausus zmluvných typov v pracovnom práve.

Prístup aplikačnej praxe však tento extrémny výklad neodzrkadľuje. Za pracovný poriadok sa považuje iba dokument takto výslovne označený. Všetky ostatné

⁸ FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. TKÁČ, V., MATEJKA, O.: Zákonník práce. Komentár. Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, komentár k § 84

vnútropodnikové predpisy sú vydávané autonómne zamestnávateľom. Výnimku tvorí prijímanie vnútorných predpisov, ktoré si sociálni partneri výslovne vymedzili vzájomnou dohodou, napríklad aj vo forme kolektívnej zmluvy.

Na druhej strane v aplikačnej praxi sa možno stretnúť i s internými predpismi, ktoré sú zjavne v rozpore so Zákonníkom práce. Autonómne prijaté interné mzdové predpisy, ktoré nie sú kolektívnou zmluvou avšak upravujú mzdové podmienky zamestnancov, sú zvyčajne v rozpore s ustanovením § 43 Zákonníka práce. Pokiaľ má zamestnávateľ možnosť jednostranne tieto predpisy meniť, je rozpor so Zákonníkom práce evidentný. Mzdové podmienky totiž musia byť dohodnuté v pracovnej zmluve alebo odkazom na platnú kolektívnu zmluvu.

Záver

Vnútropodnikové predpisy predstavujú osobitnú formu riadenia činnosti zamestnancov zo strany zamestnávateľa. Právna povaha vnútropodnikových predpisov nie je jednoznačná ani čo do spôsobu ich vzniku, ani čo do prípustného obsahu. V prípade nominálnych vnútropodnikových predpisov, teda vnútropodnikových predpisov, ktoré Zákonník práce výslovne zmieňuje, panujú otázky nad ich prípustným obsahom, najmä ak nielen podrobnejšie riešia tie isté skutočnosti, ako sú upravené v Zákonníku práce, ale regulujú i ďalšie situácie a vzťahy. V prípade inominálnych vnútropodnikových predpisov je ich právna kvalifikácia sťažená aj z dôvodu prípadného rozporu s ochrannou funkciou pracovného práva, kogentnou povahou zákonných noriem ako aj nepriamo so zásadou numerus clausus. V praxi to teda znamená, že každý vnútropodnikový predpis je potrebné podrobiť kritickému preskúmaniu s ohľadom na jeho súlad so Zákonníkom práce.

Literatúra:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 3.Doplnené a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2007, ISBN: 978-80-7179-672, 572 s.

PRÁVNE ROZPRÁVY ON-SCREEN III. – Sekcia súkromného práva

online vedecká konferencia - 7. máj 2021

FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B. TKÁČ, V., MATEJKA, O.: *Zákonník práce. Komentár.* Bratislava: Wolters Kluwer, 2014, ISBN: 978-80-8168-069-4, 1030 s.

LUBY, Š. *Základy všeobecného súkromného práva.* Šamorín: Heuréka, 2002, 288 s. ISBN 80-89122-00-0

THURZOVÁ, M.: *Základy pracovného práva.* Šamorín: Heuréka, 2013, ISBN: 978-80-89122-93-6, 214 s.

TOMAN, Jozef. *Individuálne pracovné právo. Všeobecné ustanovenia a pracovný pomer.* Bratislava: Fridrich Erbert Stiftung, 2014, 390 s., ISBN 978-80-89149-42-1



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Pavol Rak).