

# Súdny prieskum procesov konania pred rozhodcom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch<sup>1</sup>

Marek Švec\*

Andrea Olšovská\*\*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2023.10.4.164-188>

## Abstrakt:

ŠVEC, Marek – OLŠOVSKÁ, Andrea: *Súdny prieskum konania pred rozhodcom v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch*. Právne výklady k postaveniu a k procesu rozhodovania rozhodcu v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch nadobúdali rôzny obsah v závislosti od toho, ako sa subjekt rozhodcu postupne inkorporoval do rôznych pracovnoprávných inštitútov. Od jeho jednoznačného súkromnoprávného postavenia pri riešení kolektívneho sporu podľa § 13 zákona o kolektívnom vyjednávaní (spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku) až po úvahy k jeho verejnoprávnenému postaveniu pri riešení kolektívneho sporu podľa § 3a zákona o kolektívnom vyjednávaní (spor o odborovú organizáciu oprávnenú rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu) alebo podľa § 14 zákona o kolektívnom vyjednávaní (spor o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom), pri súčasne nevyjasnenom právnom statuse pri riešení kolektívnych sporov podľa § 230a Zákonníka práce (spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa), § 240 ods. 3 Zákonníka práce (spor o rozdelenie pracovného voľna na činnosť odborovej organizácie) alebo §142a Zákonníka práce (podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce). Autori sa v predkladanom článku snažia na podklade vlastnej aplikačnej praxe, relevantných nových súdnych rozhodnutí a pracovnoprávnej doktríny ponúknuť pohľad na ambivalentné postavenie rozhodcu v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a následne pokúsiť sa určiť vývoj *de lege ferenda* tohto pracovnoprávného inštitútu.

## Kľúčové slová:

rozhodca, odborová organizácia, zástupca zamestnancov, pluralita, súkromnoprávny spor.

---

\* doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof., funkčné miesto profesora v odbore Pracovné právo, Katedra občianskeho a pracovného práva, Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

\*\* prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD, funkčné miesto profesora v odbore Pracovné právo, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave

1 Vedecký článok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmického riadenia obsahu pracovnoprávného vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.

## Judicial Review of Procedure before an Arbitrator in Collective Labour Relations

### Abstract:

ŠVEC, Marek – OLŠOVSKÁ, Andrea: *Judicial Review of Proceedings before an Arbitrator in Collective Labour Relations*. Legal interpretations on the status of the arbitrator and the arbitrator's decision making in collective labour relations have taken on different content depending on how the arbitrator has been gradually incorporated into different labour law institutions. This has ranged from its clear private law status in resolving a collective dispute under § 13 of the Collective Bargaining Act (a dispute over the conclusion of a collective agreement or an amendment thereto), to considerations of its public law status in resolving a collective dispute under § 3a of the Collective Bargaining Act (a dispute over the trade union authorised to negotiate and conclude a collective agreement) or § 14 of the Collective Bargaining Act (a dispute over the fulfilment of the obligations under a collective agreement), which do not give rise to claims against individual employees) to its unclear legal status in resolving collective disputes under § 230a of the Labour Code (dispute over the operation of a trade union at the employer), § 240 para. 3 of the Labour Code (dispute over the allocation of time off for trade union activities) or § 142a of the Labour Code (application for support during short-time working). In the present article, the authors try to offer a view of the ambivalent position of the arbitrator in collective labour relations on the basis of their own application practice, relevant new court decisions and labour law doctrine and, consequently, to determine the future development *de lege ferenda* of this labour law institute.

### Key words:

arbitrator, trade union, employee representative, plurality, private law dispute.

## Úvod

Názov predloženého vedeckého príspevku vyjadruje pomerne zásadné poslanstvo aplikačnej praxe pre oblasť kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, osobitne v oblasti pôsobenia rozhodcu v kolektívnych pracovnoprávných sporoch. Súčasná pracovnoprávna úprava totiž nedostatočne a nejednoznačne zakotvuje status rozhodcu, s čím následne súvisí otázka charakteru jeho rozhodnutí a možností podať voči nemu opravné prostriedky.

Alibizmus sa zákonodarca pri riešení pomerne nových situácií, v ktorých sa vyskytuje rozhodca a nie je dostatočne zakotvený jeho právny rámec, snaží skryť pod kreovanie nových pracovnoprávných inštitútov, v ktorých ústrednú úlohu má zohrávať rozhodca ako subjekt *sui generis*. Vnímanie subjektu *sui generis* sa teda odvíja od toho, že chýba upravené jeho komplexné postavenie a tento prístup vychádza z právnej teórie či súdnej praxe. Historicky bol inštitút rozhodcu konštituovaný ako súčasť riešenia prípadných kolektívnych sporov, ktoré potenciálne mohli vzniknúť v procese kolektívneho vyjednávania alebo po jeho skončení neplnením si záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy v rámci vtedajšieho novo prijatého zákona

o kolektívnom vyjednávaní.<sup>2</sup> Principiálne tak inštitút rozhodcu logicky a systematicky nadviazal na inštitút sprostredkovateľa a doplnil tak prípadnú formu riešenia kolektívneho sporu medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou v procese kolektívneho vyjednávania ako zmierlivého riešenia v opozite voči ďalšej forme riešenia kolektívneho sporu v podobe práva na štrajk alebo práva na výluky. Hoci táto právna úprava neurčila či rozhodca je inštitútom verejného alebo súkromného práva, v rámci vyššie uvedených sporov výraznejšie polemiky nevznikli.

## 1. Kolektívny spor o reprezentatívnu odborovú organizáciu

Nárast plurality odborových organizácií predovšetkým po roku 2000 však priniesol takmer neriešiteľný problém u tých zamestnávateľov, u ktorých pôsobilo viacero odborových organizácií, nedošlo medzi nimi k dohode a zamestnávateľa nevedeli ako a s ktorou odborovou organizáciou majú spolupracovať. Vznikol tak problém spočívajúci v určení oprávneného subjektu – konkrétnej odborej organizácie, voči ktorej mal zamestnávateľ realizovať svoje povinnosti (vykonávať svoje kompetencie) vzhľadom na skutočnosť, že tieto odborové organizácie nekonali spoločne a vo vzájomnej zhode.<sup>3</sup> Prijatou právnou úpravou v roku 2007 bolo zverené rozhodovanie o tom, s ktorou odborovou organizáciou (ktorá je reprezentatívna) má zamestnávateľ konať rozhodcovi. Hoci by na prvý pohľad predmetné riešenie dávalo zmysel s odôvodnením, že ak v právnom poriadku existuje určitý inštitút, ktorý má v pôsobnosti oprávnenie riešiť kolektívne spory, v ktorých ako účastníci (zmluvné strany) vystupujú tie isté subjekty pracovnoprávných vzťahov, teda odborové organizácie a zamestnávateľ, zdá sa pochopiteľným, aby táto osoba riešila aj iné druhy kolektívnych sporov priamo sa viažuce na tieto subjekty, ako len tie, ktoré mu tradične do pôsobnosti patrili.

Prvotným právnym nedostatkom, ktorý bol v zásade príčinou neskôr vzniknutého stavu deštrukcie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov pri existujúcej pluralite pôsobenia odborových organizácií u zamestnávateľa, bolo že právna úprava ZoKV, ale ani novoprijatého zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZP“) neobsahovala žiadny mechanizmus riešenia situácie, ak sa viaceré odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa nedohodnú na spoločnom postupe a konaní vo vzájomnej zhode.

Pôvodná právna úprava pred prijatím ZP vychádzala zo zákona č. 120/1990 Zb., ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami

---

2 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „ZoKV“).

3 Musíme si totiž uvedomiť, že práve obdobie po roku 2000 je charakterizované nástupom rôznych fenoménov a spoločenských javov od globalizácie až po liberalizačné tendencie, v ktorých sa začína výraznejšie prejavovať individualizmus zamestnancov a vyjadrenie nespokojnosti s pôvodným prístupom k úprave pracovných a mzdových podmienok „tradičnými“ aktérmi predovšetkým na podnikovej úrovni (k tomuto pozri UHLEROVÁ, M. *Odbory na Slovensku po roku 1989 v kontexte sociálneho partnerstva*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov, 2012, s. 64 a nasl.

a zamestnávateľmi<sup>4</sup> (ďalej len ako „zákon o pluralite odborov“) a ktorá vyžadovala od odborových organizácií potrebu dosiahnutiu konsenzu na spoločnom postupe a pokiaľ k takejto dohode neprišlo, bolo rozhodujúce stanovisko odborovej organizácie s väčším počtom členov u zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 2 ods. 1 zákona o pluralite odborov: „Ak v zamestnávateľskej organizácii pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, musí zamestnávateľská organizácia v prípadoch týkajúcich sa všetkých alebo väčšieho počtu pracovníkov, keď všeobecne záväzné právne predpisy vyžadujú prerokovanie alebo súhlas odborového orgánu, plniť tieto povinnosti voči príslušným orgánom všetkých zúčastnených odborových organizácií, pokiaľ sa s nimi nedohodne inak. Ak sa orgány všetkých zúčastnených odborových organizácií nedohodnú v dobe najneskôr do 15 dní od požiadania, či súhlas udelia alebo nie, je rozhodujúce stanovisko orgánu odborovej organizácie s najväčším počtom členov v zamestnávateľskej organizácii.“<sup>5</sup> Dôležitým bolo aj ustanovenia § 2 ods. 2 zákona o pluralite odborov, podľa ktorého „Ustanovenie prvej vety predchádzajúceho odseku sa obdobne použije aj pre dojednávanie kolektívnych zmlúv s tým, že v mene kolektívu pracovníkov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace v zamestnávateľskej organizácii vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých pracovníkov len spoločne a vo vzájomnej zhode, pokiaľ sa medzi sebou a so zamestnávateľskou organizáciou nedohodnú inak.“<sup>6</sup>

Ani jeden z týchto uvádzaných platných a účinných predpisov pred prijatím ZP (teda zákon o pluralite odborov a ZoKV) však neobsahovali explicitný spôsob určenia príslušného odborového orgánu (odborovej organizácie), ktorá je voči zamestnávateľovi oprávnená realizovať priznané kompetencie zástupcov zamestnancov (príslušných odborových orgánov), ak nekonajú u zamestnávateľa spoločne a vo vzájomnej zhode.

Právny stav sa fakticky nezmenil ani po prijatí ZP, pretože ZP len do svojich ustanovení prijal princíp reprezentatívnosti príslušného odborového orgánu založeného na väčšom počte členov voči iným odborovým orgánom (odborovým organizáciám) zo zrušeného zákona o pluralite odborov a súčasne ZoKV zostal zachovaný v platnom znení.

Výsledkom recipovania takto nastaveného právneho stavu boli neriešiteľné nové praktické situácie spočívajúce v takmer pravidelnom vzniku nezhody medzi pluralitne pôsobiacimi odborovými organizáciami u jedného zamestnávateľa a stav právnej neistoty zamestnávateľa, ktorý nedokázal určiť, ktorá z odborových organizácií má u neho väčší počet členov a ktorý príslušný odborový orgán je teda príslušný na konanie voči nemu.<sup>7</sup> Nový ZP vo svojej desiatej časti obsiahol prípadný vznik plurality

---

4 Porovnaj aj historické súvislosti konštituovania kolektívnych pracovnoprávných vzťahov: LACLAVÍKOVÁ, M. – GÁBRIŠ, T. Kolektívne pracovné právo a kolektívna zmluva v československom práve 20. a 30. rokov 20. storočia. In *Štát a právo = State and law : vedecko-teoretický časopis pre otázky vedy o štáte a práve v Slovenskej republike*. 2021, roč. 8, č. 4, s. 216-237.

5 Časová verzia predpisu účinná od 28.02.1996 do 31.03.2002.

6 Časová verzia predpisu účinná od 01.02.1991 do 27.02.1996.

7 Tento stav bol výsledkom určitého vnútorného prerodu a chaosu do vnútra odborových organizácií vzniknutých ako odpoveď na meniace sa spoločenské podmienky. V prvom rade odborové organizácie už nepredstavovali len tradičné organizácie patriace do určitého

pôsobenia odborových organizácií v novo koncipovanom ustanovení § 232 ods. 1 ZP, ktorý predpokladá, že ak sa viaceré odborové organizácie nedohodnú na spoločnom postupe, je pre zamestnávateľa záväzné stanovisko tej, ktorá má u zamestnávateľa najväčší počet členov. V predmetnom ustanovení však úplne absentuje úprava prípadnej absencie spoločného postupu medzi odborovými organizáciami, a to ani v podobe vzniku konania pred rozhodcom (ustanovenie s podobným obsahom sa objavilo až v roku 2007 ako §3a ZoKV a len pre účely kolektívneho vyjednávania).

Slovenský vývoj riešenia reprezentatívnosti odborovej organizácie sa vydal trochu inou cestou ako český právny poriadok (česká právna úprava bolo v danom čase porovnateľná s našou). Významné rozhodnutie<sup>8</sup> v tomto prípade predstavuje nález Ústavného súdu Českej republiky s označením PL ÚS 82/06 z 12. marca 2008, ktorý označuje väčšinový princíp za diskriminačný a v rozpore s Ústavou Českej republiky, osobitne s čl. 27 ods. 2 Listiny základných práv a slobôd (ďalej aj ako „LZPS“).<sup>9</sup> Podľa Ústavného súdu ČR text predmetného ustanovenia vylučuje zvýhodňovanie niektorej z odborových organizácií v podniku alebo v odvetví a ako také ho považuje za neprípustné. Riešenie potencionálneho konfliktu (stretu odborových organizácií/ odborovej plurality) prostredníctvom princípu majority považuje z ústavnoprávneho hľadiska za neakceptovateľné. Diskriminačný prvok identifikoval Ústavný súd ČR predovšetkým vo formulácii predmetného ustanovenia, ktoré podľa jeho názoru zakotvovalo pre konkrétne prípady nerovné postavenie medzi jednotlivými odborovými organizáciami.<sup>10</sup> Zmieňované ustanovenie totiž umožňovalo, aby menšia

---

priemyselne orientovaného odborového zväzu vzniknuté transformáciou socialistických odborov, kde bola prísne hierarchizovaná vnútorná štruktúra a vzájomný vzťah člena a odborovej organizácie založený na úhrade členského poplatku zrážkou zo mzdy, ktorá súčasne slúžila ako identifikátor členstva zamestnanca v odborovej organizácii. Do pozície odborových organizácií sa dostávali (platí to aj v súčasnosti) organizácie, ktorých hierarchia a vzájomný vzťah k členom je neformálny a založený v zásade len na dojednaní si pracovných a mzdových podmienok v kolektívnej zmluve, bez potreby člena a záujmu zamestnancov o akékoľvek ďalšie služby či aktivity zo strany odborovej organizácie. Členský poplatok sa nevyberá buď žiadny alebo minimálny prostredníctvom osobného výberu či prevodu na účet, odborové organizácie nemajú konštituované žiadne odborové orgány s výnimkou jedného, ktorý má zabezpečiť nevyhnutnú komunikáciu so zamestnávateľom a počet členov či preukazovanie ich členstva je „strážnym“ tajomstvom. Čím viac antisystémovejšou je odborová organizácia, tým viac je akýkoľvek problém zistiť a overiť počet členov odborovej organizácie.

8 Porovnaj pôvodne uvádzaný kontext nálezu Ústavného súdu ČR – ŠVEC, M. *Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká*. Bratislava : VEDA, vydavateľstvo SAV, 2012, s. 213.

9 „Odborové organizácie vznikajú nezávisle na štátu. Omezovať počet odborových organizácií je neprípustné, rovnako ako zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví“ (čl. 27 ods. 2 LZPS).

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

odborová organizácia bola v prípade nesúhlasu s väčšinovým návrhom kolektívnej zmluvy vylúčená z ďalšieho kolektívneho vyjednávania o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Vylúčená odborová organizácia (prípadne organizácie) následne strácala akúkoľvek možnosť participovať v ďalšom procese kolektívneho vyjednávania a nemala možnosť ovplyvňovať jej obsah, či hájiť záujmy svojich členov.<sup>11</sup> Ústavný súd ČR ďalej uviedol, že „z princípu slobody odborového združovania plynie i rovnosť odborových organizácií tak, že žiadna odborová organizácia pôsobiaca u zamestnávateľa nesmie byť zvýhodnená pred ostatnými, a to ani vzhľadom k tomu, akých zamestnancov združuje, ani so zreteľom k počtu svojich členov“.<sup>12</sup> Český právny poriadok tak prípadný vznik kolektívneho sporu v popísanom zmysle nerecipoval a ani doteraz ho neupravuje v porovnaní so slovenským § 3a ZoKV minimálne pre účely kolektívneho vyjednávania.<sup>13</sup>

Pri takto nastavených faktických a spoločenských podmienkach sa začína odvíjať sága pôsobenia rozhodcu v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, ktorého sa snaží slovenský zákonodarca naoktrojovať do každého pracovnoprávneho inštitútu, účelom ktorého by malo byť riešenie určitého sporu medzi zamestnávateľom a odborovými organizáciami, či už je to otázka plurality odborových organizácií, prípadne všeobecne pôsobenie zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa. Uvedený prístup sa javí nie ako výsledok premysleného konania s cieľom obmedziť ingerenciu zákonodarcu do pôsobenia a samoregulácie vzniku a pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku, ale skôr ako výraz bezradnosti pri riešení predmetného problému s cieľom vyhnúť sa akémukoľvek obvineniu z porušenia medzinárodnoprávných dokumentov (najmä Dohovory MOP), ktorými je Slovenská republika viazaná. Ide najmä o Dohovor o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949,<sup>14</sup> Dohovor o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú č. 135 z roku 1971,<sup>15</sup> Dohovor o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981,<sup>16</sup> Dohovor o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978<sup>17</sup> a podobne.<sup>18</sup>

## 2. Ďalšie spory, ktoré rozhoduje rozhodca

Pôvodný zmysel činnosti rozhodcu len v rámci určitej fázy procesu kolektívneho vyjednávania v § 13 ZoKV pri riešení kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej

11 ŠVEC, M. *Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostiach*. Plzeň : Aleš Čeňek s r.o., 2010. s. 181-186. (autor kapitoly Mgr. Jan Horecký).

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

13 Porovnaj znenie § 286 zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

14 Ženeva, 1. júla 1949, 18. júla 1951, 1. januára 1993, č. 470/1990 Zb., 33. bod oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 110/1997 Z. z.

15 Ženeva, 23. júna 1971, 30. júna 1973, 17. septembra 2010, č. 16/2010 Z. z.

16 Ženeva, 19. júna 1981, 11. augusta 1983, 17. septembra 2010, č. 14/2010 Z. z.

17 Ženeva, 27. júna 1978, 25. februára 1981, 22. februára 2011, č. 171/2010 Z. z.

18 MADLEŇÁK, A. – ŽUŤOVÁ, J. *The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services*. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019, s. 89.

zmluvy alebo jej dodatku s odkazom na § 8 ods. 5 ZoKV sa tak dostáva do novej reality. Objavuje sa pôsobenie rozhodcu aj v iných pracovnoprávných inštitútoch, ktoré priamo nesúvisia s procesom kolektívneho vyjednávania, ale so vznikom akejkoľvek nehody medzi účastníkmi kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Došlo tak v roku 2007 k prijatiu ustanovenia § 3a ZoKV, v rámci ktorého má rozhodca určovať odborovú organizáciu oprávnenú rokovať a uzatvárať so zamestnávateľom kolektívnu zmluvu (§3a ods. 4 ZoKV<sup>19</sup> – tzv. **kolektívny spor o reprezentatívnu odborovú organizáciu**),<sup>20</sup> a ktorému sme sa venovali v predchádzajúcej časti článku.

Následne sa v roku 2012 pôsobenie rozhodcu rozšírilo aj do oblasti hmotnoprávneho zabezpečenia zástupcov zamestnancov koncipovaním nového ustanovenia § 240 ods. 3 ZP<sup>21</sup> (**rozhodca určuje rozdelenie pracovného voľna na činnosť zástupcov zamestnancov medzi zástupcov zamestnancov pôsobiacich u zamestnávateľa**).<sup>22</sup>

---

19 §3 ods. 4 ZoKV: „Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) podľa tohto zákona. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.“

20 Zákon č. 328/2007 Z. z.

21 § 240 ods. 3 ZP: „Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viaceró zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.“

22 Zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Trend vnútorného vývoja odborových organizácií a rast plurality ich pôsobenia u zamestnávateľov pokračuje pomerne razantným tempom, a to aj v závislosti od zlepšovania podmienok hmotnoprávneho zabezpečenia odborových organizácií na pracovisku, prichádza predovšetkým po roku 2018 k vzniku odborových organizácií, ktoré majú s pôsobením zástupcov zamestnancov v historicko-právnom kontexte spoločné len označenie a ich cieľom je len získanie hmotnoprávneho zabezpečenia u zamestnávateľa ako výkon kompetencií zástupcov zamestnancov.<sup>23</sup>

Keďže zákonodarca pridržiavajúc sa svojho predchádzajúceho prístupu nemal odvahu na prijatie akejkoľvek regulácie, ktorá by priniesla minimálne podmienky a charakteristiku pôsobenia odborových organizácií, čo by v konečnom dôsledku vyhovovalo aj tradičným odborovým organizáciám, vytvoril v roku 2021 ďalší pracovnoprávny inštitút so zapojením rozhodcu v podobe nového § 230a ZP<sup>24</sup> (**spor**

---

23 Príkladov pre potvrdenie možno nájsť niekoľko, pričom ide najmä o „schránkové“ odborové organizácie založené jednou fyzickou osobou a/alebo jej rodinnými príslušníkmi, ktoré oznámili pôsobenie u stoviek rôznych zamestnávateľov bez toho, aby tieto organizácie mali u zamestnávateľov svojich členov alebo mali akýchkoľvek vzťah s danými zamestnávateľmi. Tento prístup vychádza už zo spomínanej absencie akejkoľvek regulácie vnútorných pomerov odborovej organizácie v právnom poriadku SR, vrátane potreby akéhokoľvek minimálneho nastavenia podmienok identifikácie člena odborovej organizácie, a to najmä za predpokladu, ak je neskôr na túto skutočnosť naviazaný rozsiahly komplex oprávnení i podmienok pre ich hmotnoprávne zabezpečenie. Nehovoriac už o povinnosti zamestnávateľa realizovať výkon povinností voči reprezentatívnej odborovej organizácie, pričom chybné určenie tejto odborovej organizácie s najväčším počtom členov u zamestnávateľa môže mať pracovnoprávne následky vrátane možnosti neplatnosti právnych úkonov napr. v podobe skončenia pracovného pomeru s odkazom na § 74 ZP.

24 § 230a ZP: „§ 230a Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa  
(1) Ak má zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá u zamestnávateľa pôsobí, pochybnosť o tom, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie, ktorá ho písomne informovala o začatí svojho pôsobenia, ide o spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa. Spor o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo strán sporu ho určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.  
(2) Rozhodca informuje strany sporu a zamestnávateľa, ak zamestnávateľ nie je stranou sporu, o prijatí riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.  
(3) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere. Odborová organizácia je povinná poskytnúť rozhodcovi v lehote ním určenej zoznam zamestnancov v pracovnom pomere u zamestnávateľa, ktorí sú jej členmi, a ich členstvo v odborovej organizácii preukázať. Strany sporu sú povinné rozhodcovi poskytnúť ďalšiu potrebnú súčinnosť. Neposkytnutie súčinnosti podľa prvej vety až tretej vety ide na tarchu strany sporu, ktorá ju neposkytla. Rozhodca je povinný zachovať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri riešení sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa.  
(4) Rozhodca do 30 dní od prijatia riešenia sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa oznámi stranám sporu a zamestnávateľovi, ak nie je stranou sporu, či medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia odborovej organizácie.



o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa).<sup>25</sup> V rámci tejto kompetencie má rozhodca rozhodovať o tom, či medzi zamestnancami zamestnávateľa sú aj členovia odborovej organizácie, o ktorej je pochybnosť v zmysle citovaného zákonného ustanovenia, či takýchto skutočných členov aj má, a to všetko už za spomínaného predpokladu absencie akejkoľvek právnej úpravy alebo postupu, ako má rozhodca k tomuto záveru dospieť, aké dokumenty a prečo má vlastne posudzovať a pod.<sup>26</sup>

V jednotlivých novo vzniknutých pracovnoprávných inštitútoch so zapojením rozhodcu možno nájsť spoločný cieľ, a to riešenia kolektívneho sporu (ktorého výsledok je daný nielen pre oblasť kolektívneho pracovného práva, ale aj s dosahom pre oblasť individuálnych pracovnoprávných vzťahov).

Ďalším je relatívne nové ustanovenie s pomerne zaujímavou úlohou rozhodcu, z roku 2021, a to ustanovenie § 142a ZP<sup>27</sup> (**spor o podanie žiadosti o poskytnutie**

---

(5) Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena, na ktorej sa strany sporu dohodnú. Ak sa strany sporu nedohodnú na odmene podľa prvej vety, rozhodcovi patrí za riešenie sporu o pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa odmena 500 eur. Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1. Ak rozhodca oznámi stranám sporu, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, zamestnávateľ alebo odborová organizácia, ktorá vyslovila pochybnosť podľa odseku 1, majú právo na náhradu odmeny, ktorú vyplatili rozhodcovi, od tejto odborovej organizácie.

(6) V období 12 mesiacov odo dňa, keď rozhodca oznámil podľa odseku 4, že medzi zamestnancami v pracovnom pomere nie sú členovia odborovej organizácie, sa táto odborová organizácia nepovažuje za odborovú organizáciu, ktorá pôsobí u tohto zamestnávateľa.

(7) Odborová organizácia, ktorá podľa oznámenia rozhodcu podľa odseku 4 nemá medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov, môže jedenkrát počas 12 mesiacov od dňa tohto oznámenia požiadať rozhodcu zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie ministerstvo práce podľa osobitného predpisu, o opätovné posúdenie, či má medzi zamestnancami v pracovnom pomere členov. Ak rozhodca žiadosť podľa prvej vety prijme, na posudzovanie rozhodcu sa primerane vzťahujú odseky 2 až 4. Rozhodcovi patrí za posúdenie podľa prvej vety odmena 1000 eur; odmenu uhrádza odborová organizácia.“

25 Zákon č. 76/2021 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

26 Tieto otázky nie sú primárnym záujmom autorov v tomto článku, ale bližší výklad možno nájsť – ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, s. 1214 a nasl., resp. OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 204 a nasl. Podobné skúsenosti uvádza aj doc. KRIŽAN - KRIŽAN, V. O aplikačných nedostatkoch právnej úpravy konania o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. In *Autonómia záujmovej korporácie vo verejnom a súkromnom práve : zborník referátov z medzinárodnej vedeckej konferencie : 12. november 2021 Trnava, Slovenská republika*. Trnava : Právnická fakulta, 2022, s. 159-178.

27 § 142a ZP:

(1) O spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce ide, ak nedošlo k dohode podľa § 142 ods. 5 medzi

a) zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov alebo

**podpory v čase skrátenej práce** ako osobitného druhu prekážky v práci na strane zamestnávateľa v nadväznosti na osobitný zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce a o zmene a doplnení niektorých zákonov). V tomto prípade možno konštatovať, že klasické pôsobenie rozhodcu ako určitého arbitra v kolektívnom vyjednávaní absentuje, a ide skôr o snahu zákonodarcu „prehodiť“ zodpovednosť za vyriešenie sporu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov o to, či sú splnené podmienky na uplatnenie tohto osobitného druhu prekážky v práci na strane zamestnávateľa na zástupcov zamestnancov. Situácia vo vzťahu k pôsobnosti rozhodcu je o to tristnejšia, že rozhodca má predmetný spor riešiť aj pri absencii pôsobenia zástupcov zamestnancov u zamestnávateľa, pretože jeho kompetencia v uvedenom pracovnoprávnom inštitúte je daná aj za predpokladu, že sa zamestnávateľ nevie dohodnúť na uplatnení predmetnej prekážky ani so zamestnancami. V tomto

---

*b) zamestnávateľom a zamestnancom; ak nedošlo k dohode s viacerými zamestnancami, ide o jeden spor.*

*(2) Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce rieši rozhodca, na ktorom sa strany sporu dohodnú, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. a), alebo*

*b) ktorého na žiadosť zamestnávateľa bezodkladne určí ministerstvo práce zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie podľa osobitného predpisu, ak sa strany sporu podľa odseku 1 písm. a) na osobe rozhodcu nedohodnú alebo ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b) a ak rozhodca súhlasí s prijatím riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce.*

*(3) Rozhodca informuje o prijatí riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce*

*strany sporu podľa odseku 1 písm. a),*

*b) zamestnávateľa, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b); zamestnávateľ je povinný o prijatí riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce rozhodcom informovať zamestnanca.*

*(4) Strany sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce sú povinné rozhodcovi poskytnúť potrebnú súčinnosť; ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b), zamestnávateľ je povinný predložiť rozhodcovi stanovisko zamestnanca.*

*(5) Rozhodca posúdi opodstatnenosť dôvodov zamestnávateľa na podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce a opodstatnenosť nesúhlasu zástupcov zamestnancov alebo zamestnanca.*

*(6) Rozhodca do desiatich dní od prijatia riešenia sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce oznámi*

*a) stranám sporu podľa odseku 1 písm. a), či súhlasí s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce,*

*b) zamestnávateľovi, ak ide o spor podľa odseku 1 písm. b), či súhlasí s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce vo vzťahu k jednotlivým zamestnancom; zamestnávateľ je povinný túto skutočnosť oznámiť zamestnancovi.*

*(7) Súhlas rozhodcu s podaním žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce nahrádza dohodu podľa § 142 ods. 5.*

*(8) Rozhodcovi patrí za riešenie sporu o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce odmena, na ktorej sa rozhodca dohodne so zamestnávateľom. Ak sa rozhodca nedohodne so zamestnávateľom na odmene, rozhodcovi patrí odmena 600 eur. Odmenu rozhodcu uhrádza zamestnávateľ.“*

prípade sa naplno prejavil spomínaný alibistický prístup zákonodarcu k riešeniu nového problému, ktorý jednoducho vyriešil zakomponovaním úlohy rozhodcu, ktorý v podstate rieši situácie, ktoré nemajú nič spoločné s klasickým kolektívnym vyjednávaním.

### 3. Rozhodnutie rozhodcu

Podstatou načrtnutých problémov s rôznymi úlohami rozhodcu, ktorého pôvodný zmysel existencie sa viazal výlučne a bezprostredne na proces kolektívneho vyjednávanía, čomu zodpovedalo aj jeho právnoteoretické ukotvenie v pôvodnej právnej úprave ZoKV. ZoKV upravuje nielen zapojenie a kompetencie rozhodcu (§13 a § 14 ZoKV) v procese kolektívneho vyjednávanía, ale v konečnom dôsledku aj jeho vzťah k iným účastníkom tohto konania vrátane možnosti týchto subjektov namietat' alebo rozporovať jeho závery v procese kolektívneho vyjednávanía a konečnom obsahu kolektívnej zmluvy.<sup>28</sup>

Zapojenie rozhodcu do iných pracovnoprávných inštitútov, napriek ich možnému spoločnému vecnému základu (§3a ZoKV a § 230a ZP) vytvára rozpory nielen s inými pracovnoprávnymi inštitútmi, ale otvára aj otázky o právnom ukotvení a charaktere rozhodcu v iných právnych inštitútoch ako je len proces kolektívneho vyjednávanía.

Musíme si totiž uvedomiť, že jediná hmotnoprávna úprava postavenia a činnosti rozhodcu sa nachádza v predmetných zákonných ustanoveniach bez potrebnej konkretizácie, pričom vo vzťahu k stranám sporu sa ich vzájomný vzťah charakterizuje ako povinnosť sporových strán poskytnúť rozhodcovi súčinnosť. V prípade rozhodcu ide teda o fyzickú osobu, ktorá je vybratá prostredníctvom výberového konania Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR podľa §10a ZoKV, pričom však nemá žiadne donucovacie právomoci či administratívny aparát, ktoré by mu napomáhali pri výkone jeho rozhodovania. V prípade zabezpečovania podkladov pre rozhodnutie alebo priebeh samotného procesu je rozhodca plne závislý na predložených dokumentoch zo strany sporových strán, pričom nevie v žiadnom ohľade preveriť ich pravdivosť alebo hodnovernosť, prípadne si ich poskytnutie vynútiť zo strany sporových strán. Obdobne príslušné zákonné ustanovenia neupravujú ani samotný priebeh konania pred rozhodcom, formu a náležitosti jeho rozhodnutia.

Samotné zapojenie rozhodcu do iných pracovnoprávných inštitútov je o to rozporupľnejšie, že proces jeho výberu prebieha podľa § 10a ZoKV, vrátane obsahu posúdenia kompetentnosti fyzickej osoby stať sa rozhodcom, resp. sprostredkovateľom práv v procese kolektívneho vyjednávanía podľa ZoKV a nemá žiadnu väzbu na posúdenie jeho spôsobilosti pre iné pracovnoprávne inštitúty, napr. aj overovanie počtu členov odborovej organizácie. Mnohí rozhodcovia nemajú žiadnu predchádzajúcu osobnú skúsenosť s odborovými organizáciami alebo vnútornými pomermi odborových organizácií a nemajú preto ako objektívne posúdiť rôzne nuansy ich nastavenia aj s ohľadom na načrtnutý problém identifikácie člena odborovej organizácie. To pochopiteľne vytvára prirodzenú snahu ďalších účastníkov týchto

---

28 Porovnaj kontext - ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 67.

pracovnoprávných vzťahov, aby rozhodnutie rozhodcu rôznymi formami rozporovali vrátane podávania žalôb na súde a snažili sa o jeho zvrátenie.

Výsledkom tohto stavu je opačná snaha rozhodcov a ich podporovateľov ukotviť rozhodcu do takého právneho stavu, ktorý by akékoľvek tieto snahy eliminoval a vylúčil spochybňovanie ich rozhodnutia bez ohľadu na proces, ako k predmetnému rozhodnutiu dospeli. Vzhľadom na aktuálne súdne rozhodnutia a právne závery z nich plynúce, ide o Pyrrhovo víťazstvo druhého názorového prúdu s vylúčením súdneho prieskumu rozhodnutia rozhodcu v konkrétnych pracovnoprávných inštitútoch s analogickým využitím aj v iných prípadoch.

Hoci by sa na prvý pohľad zdalo, že ide o pozitívny vývoj právnej úpravy, opak je pravdou. Za aktuálneho právneho stavu vytvoreného súdnymi rozhodnutiami<sup>29</sup> sú rozhodcovia v zásade nedotknuteľní, čo do právneho záveru svojich rozhodnutí bez viazanosti na obsah samotného procesného postupu. Musíme si totiž uvedomiť, že v zmysle uvádzaných súdnych rozhodnutí nie je proti rozhodnutiu rozhodcov vo väčšine prípadov (s výnimkou podľa § 14 ZoKV) podať opravný prostriedok a preskúmať ich rozhodnutie, a to ani čo do vedenia samotného procesu, ako aj konečného rozhodnutia. Je preto na zváženie, či by nemal byť kreovaný opravný prostriedok minimálne v tých prípadoch, ak je zjavná pochybnosť o tom, či rozhodca rozhodol na základe hodnoverných dôkazov a podkladov a či rozhodnutie v takomto prípade nevychádza z objektívne zisteného stavu a nemá povahu svojvôle v rozpore s najlepším záujmom účastníkov sporu (keďže rozhodca vychádza výlučne z podkladov poskytnutých zmluvnými stranami a nedisponuje žiadnym aparátom alebo donucovacou právomocou zabezpečiť si vlastné podklady, je táto situácia *de lege ferenda* viac ako možná). To však priamoúmerne vytvára ich dominantný vplyv na obsah a charakter kolektívnych pracovnoprávných vzťahov bez možnosti účastníkov tento ich obsah ďalej ovplyvňovať a záleží len a výlučne na osobe rozhodcu, akým spôsobom a za akých predpokladov rozhodne, akými úvahami a motiváciami bude vedený. Bez akéhokoľvek naznačenia negatívnej konotácie však možno skonštatovať, že rozhodcovia získali nepatričný vplyv na obsah kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, a to najmä pri zohľadnení situácie, že ide aktuálne o 13 fyzických osôb,<sup>30</sup> ktoré popri výkone rozhodcovskej činnosti sú mnohí aktívne činní v prostredí individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov buď ako advokáti, zástupcovia zamestnávateľov alebo zástupcov zamestnancov. Je preto na zváženie, či je tento systém dlhodobo udržateľný a aké sú možnosti jeho modifikácie k väčšej miere objektivity a nezávislosti rozhodovania, určenia podmienok procesu rozhodovania, vrátane potreby regulácie charakteru podkladov a dokumentov, ktoré ma rozhodca posudzovať a na základe ktorých má dospieť k svojmu rozhodnutiu.

29 Označenie a výklad k jednotlivým súdnym rozhodnutiam je predmetom ďalšej časti predkladaného vedeckého článku.

30 Zoznam rozhodcov s licenciou pre rok 2022-2024. Dostupné na internete: <https://employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/kolektívne-pracovnopravne-vztahy/kolektívne-spory/zoznam-sprostredkovateľov-rozhodcov-riesenie-kolektívnych-sporov-obdobie-2013-2015/web-zoznam-sprostredkov-rozhodcov-2022-2024.pdf>

#### 4. Preskúmateľnosť rozhodnutia rozhodcu a jeho status v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch v dôsledku súdnych rozhodnutí

Ak by sme mali pred uvedením samotných súdnych rozhodnutí, ktoré z dôvodu ich dôležitosti uvádzame rozsiahlejšie, sumarizovať existujúci právny stav,<sup>31</sup> aj s ohľadom na uvádzané pracovnoprávne inštitúty, v ktorých vystupuje rozhodca ako osoba príslušná pre riešenie vzniknutého sporu, môžeme dospieť k záveru, že len v jednom z uvádzaných pracovnoprávných inštitútoch sa pripúšťa možnosť explicitného preskúmania rozhodnutia rozhodcu, a to podľa § 14 ZoKV pri kolektívnom spore o neplnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom. Iné prípady súdneho prieskumu rozhodcu, v ktorých by sa posudzoval súd rozhodnutia rozhodcu s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi, objektívnosť jeho rozhodnutia alebo samotný proces vedúci k rozhodnutiu (napr. posudzovanie predložených podkladov sporovými stranami), právny poriadok nepripúšťa.

V ostatných uvedených oblastiach pôsobenia rozhodcu možnosť preskúmania jeho rozhodnutia alebo formalizovaných výsledkoch jeho konania podľa osobitných predpisov daná nie je (v ustanovení § 3a ZoKV sa neoznačuje výsledok konania pred rozhodcom ako rozhodnutie, ale vydanie dokladu oprávňujúceho príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy, fakticky to však môžeme vnímať ako určité rozhodnutie).

V nadväznosti na absenciu zákonného ustanovenia (s výnimkou spomínaného § 14 ZoKV) pripúšťajúceho určitý opravný prostriedok, návrh na zrušenie alebo zmenu rozhodnutia rozhodcu adresovaný súdu alebo inému orgánu neúspešní účastníci konania pred rozhodcom podávajú súdne žaloby na zrušenie rozhodnutia rozhodcu **s právnou argumentáciou spočívajúcou v právnom charaktere postavenia rozhodcu ako orgánu verejnej moci**, ktorý disponuje zostatkovou verejnou mocou a autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach účastníkov kolektívneho sporu. Takúto právnou argumentáciu možno opakovane nájsť v žalobách účastníkov súdnych sporov pri konaní rozhodcu podľa § 13 ZoKV, ale v ostatnom období aj v žalobách proti konaniu rozhodcu podľa § 3a ZoKV zo strany neúspešných (nereprezentatívnych) odborových organizácií, ktorým nebol vydaný doklad o možnosti rokovať a uzatvárať

---

31 § 14 ZoKV: „(1) Súd zruší na návrh zmluvnej strany rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, ak je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi zmluvami.

(2) Návrh na zrušenie rozhodnutia podľa odseku 1 môže zmluvná strana podať do 15 dní od jeho doručenia. Príslušným je okresný súd, v ktorého obvode má sídlo zmluvná strana, proti ktorej tento návrh smeruje. Proti rozhodnutiu vo veci nie je prípustné odvolanie ani obnova konania.

(3) Ak súd zrušil rozhodnutie rozhodcu, rozhodne o spore ten istý rozhodca; ak s tým nesúhlasí aspoň jedna zo zmluvných strán alebo ak to nie je z iných dôvodov možné, postupuje sa podľa § 13 ods. 2. Pri novom rozhodovaní je rozhodca viazaný právnym názorom súdu.

(4) Ak v lehote uvedenej v odseku 2 nebol podaný návrh na zrušenie rozhodnutia rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy na súde alebo ak súd takému návrhu nevyhovел, je rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy vykonateľné podľa osobitného predpisu.“

kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom. Uvedený záver pôsobí paradoxne, pretože osoba rozhodcu vystupuje ako súkromná osoba, len s určitými kompetenciami vyplývajúcimi explicitne z niekoľko mála zákonných ustanovení, ako taká nemá žiadny administratívny aparát, kompetencie či výšku odmeny, ktorá by takéto možné riziko nasledujúce po rozhodnutí zahŕňala (napr. v prípade sporu v zmysle § 3a ZoKV podľa súčasného nastavenia odmien rozhodcov podľa Vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 315/2009 Z. z. o výške odmeny sprostredkovateľovi a rozhodcovi a výške a spôsobe úhrady nákladov konania pred rozhodcom táto neprekročí 400€ spolu s nákladmi na dopravu bez ohľadu na dobu a dĺžku konania pred rozhodcom)

Právna argumentácia, ktorá sa po prvýkrát objavila v pomerne prelomovom (a vlastne aj prvom súdnom konaní v slovenskom právnom poriadku) ku konaniu rozhodcu podľa § 13 ZoKV,<sup>32</sup> je v podstate založená na právnom závere Ústavného súdu ČR s označením IV. ÚS 402/01<sup>33</sup> vo väzbe na iný nález Ústavného súdu ČR s označením I. ÚS 41/98.<sup>34</sup> V prvom náleze Ústavný súd ČR s odkazom na ten predchádzajúci konštatoval, že **„Rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání naplňuje kvalifikační podmínky „orgánu veřejné moci“ tak, jak je vymezován konstantní judikaturou Ústavního soudu. Veřejnou mocí se rozumí taková moc, která autoritativně rozhoduje o právech a povinnostech subjektů, ať již přímo nebo zprostředkovaně. Subjekt, o jehož právech nebo povinnostech rozhoduje orgán veřejné moci, není v rovnoprávném postavení s tímto orgánem a obsah rozhodnutí tohoto orgánu nezávisí od vůle subjektu. Institut „veřejné moci“ je vnímán jako institut zahrnující přímou „moc státní“ a dále „zbývající veřejnou moc“. Státní mocí disponuje sám stát a zabezpečuje ji prostřednictvím svého zvláštního státního aparátu. Tzv. zbývající veřejná moc je v příslušném rozsahu svěřena subjektům nestátního charakteru ke správě veřejných záležitostí, je od státní moci v jistém smyslu odvozena a nemůže s ní být v rozporu. S veřejnou mocí přitom souvisí neoddelitelně nerovnost v postavení subjektů ve vztazích touto mocí ovládaných.“** Varianty použitia predmetného právneho záveru Ústavného súdu ČR sú takmer totožné, pričom sa opierajú nielen o analogické použitie k § 14 ZoKV (riešenie kolektívnych sporov upravených v ZoKV), ako aj v autoritatívnom rozhodovaní rozhodcu, kedy je ustanovený určením zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ak sa zmluvné strany nedohodli na osobe rozhodcu, má túto kompetenciu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR s výnimkou sporu podľa § 13 ZoKV – v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy pri nedohode sporových strán nemožno inštitút rozhodcu využiť, keďže v tomto prípade kompetencia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR neexistuje).

To, čo možno považovať za prelomové, je uvádzané v rozhodnutí Krajského súdu v Prešove a za určujúce aj pre neskorší vývoj a ďalšie súdne rozhodnutia. Krajský súd v Prešove, podobne ako aj Ústavný súd ČR, rozlíšil medzi dvomi druhmi kolektívnych

32 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 19. februára 2014, sp. zn. 5S/12/2013.

33 Nález Ústavného súdu ČR č. 402/01 z dňa 29. 8. 2001 (U 32/23 SbNU 375 postavení rozhodce podle zákona o kolektivním vyjednávání – zákon č. 2/1991 Sb. jakožto orgánu veřejné moci).

34 Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 41/98, publikovaný v Sbíre nálezů a usnesení, sv. 12, č. 147, vydání 1., Praha, C.H.Beck 1999.

sporov upravenými v § 10 ZoKV, pričom postavenie rozhodcu v oboch týchto sporoch aj s ohľadom na relevantnú právnu úpravu je odlišné. Spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a jeho vyriešenie prostredníctvom inštitútu rozhodcu podľa § 13 ZoKV (uzavretie kolektívnej zmluvy) má však preukázateľne odlišný charakter od kolektívneho sporu podľa § 14 ZoKV (ne/plnenie záväzkov), ktoré explicitne súdny prieskum pripúšťa.

Kolektívne vyjednávanie a kolektívna zmluva predstavujú dvojstranný právny vzťah (právny úkon), ktorých obsah vychádza z individuálnej autonómie vôle zmluvných partnerov a z princípov zmluvnej voľnosti. Podľa súdu *„Rozhodca vo veci riešenia a rozhodovanie v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vstupuje do tohto konania na základe vzájomnej dohody účastníkov sporu a ich žiadosti, na základe ktorej deklarujú vôľu že sa rozhodli spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy vyriešiť v konaní pred rozhodcom, ktorého si sami vybrali. Postavenie rozhodcu má v tomto prípade súkromnoprávny charakter. Teda pri rozhodovaní sa neriadi výlučne hmotným právom, ale aj určitou zásadou spravodlivosti. Tomuto konaniu chýba teda obligatornosť“*<sup>35</sup> v porovnaní so sporom o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy. Individuálna autonómie vôle zmluvných strán sa odvíja aj od spôsobu ustanovenia rozhodcu do sporu (pozn. o uzatvorení kolektívnej zmluvy), ktorý je vždy závislý od dohody zmluvných strán vo vzťahu ku konaniu pred rozhodcom i dohode na osobe rozhodcu. Chýba tak onen verejnoprávny prvok v podobe ingerencie štátu, ktorý nemá kompetenciu určiť rozhodcu v prípade nedohody zmluvných strán i spomínaný obligatórny charakter konania, t.j. keď sa sporové strany nedohodnú na osobe, konanie sa aj tak uplatní (dohoda je nahradená rozhodnutím MPSVaR pri spore o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy).

Právny výklad k postaveniu rozhodcu ako orgánu *sui generis* v spore o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku bol potvrdený aj v rozhodnutí Najvyššieho súdu SR (8Sžo/34/2014), ktorý ako odvolací orgán vychádzal zo sporu KS Prešov v spore 5 S 12/2013. Krajský súd v Prešove v predmetnom rozhodnutí (okrem toho, že postavenie rozhodcu má súkromnoprávny charakter ak ide o spor o uzavretie kolektívnej zmluvy) explicitne uviedol aj to, že *„zákon o kolektívnom vyjednávaní zveril súdu právomoc preskúmať rozhodnutie rozhodcu v spore o plnenie z kolektívnej zmluvy a prisúdil mu tak postavenie v rozhodovaní o tomto spore ako orgánu verejnej správy, inak je to v prípade sporu o uzavretie kolektívnej zmluvy. Postavenie orgánu verejnej moci sui generis má aj rozhodca v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, pretože autoritatívne rozhoduje a právach a povinnostiach subjektov (strán kolektívnej zmluvy), ktoré s ním nie sú v rovnom postavení, obsah tohto rozhodnutia nezávisí od vôle týchto subjektov, toto rozhodovanie je súčasťou právomoci rozhodcu zakotvené zákonom o kolektívnom vyjednávaní a účasti v rozhodovaní pred rozhodcom, je nutnou podmienkou pre rozhodovanie sporov týchto subjektov vo veci plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy. Zákon o kolektívnom vyjednávaní teda v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy a vzhľadom na jeho súkromnoprávny charakter nepovažuje rozhodcu za organ verejnej správy, a preto ani nepripustil*

---

35 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 19. februára 2014, sp. zn. 5S/12/2013.

*možnosť preskúmania rozhodnutia rozhodcu v tomto spore a podania oprávneho prostriedku. Z ustanovenia § 13 ods. 6 jednoznačne vyplýva, že doručením rozhodnutia rozhodcu zmluvným stranám v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy je táto zmluva uzavretá.*<sup>36</sup> Toto rozhodnutie Krajského súdu v Prešove možno považovať do určitej miery za určujúce pre neskorší vývoj v tom zmysle, že aj prostredníctvom súdnej praxe sa potvrdila diferenciacia medzi dvomi druhmi kolektívnych sporov podľa § 10 ZoKV, a rozdielnosť postavenia rozhodcu v oboch nich.<sup>37</sup>

Odhliadnuc od relatívne jasnej právnej argumentácie súdov v prípade konania rozhodcu podľa § 13 ZoKV sa v ostatnom období, najmä od roku 2017 v zásade viedol najvýznamnejší teoretickoprávny i aplikačný problém o postavenie rozhodcu v konaní podľa § 3a ZoKV, v ktorom **rozhodca rieši kolektívny spor o určenie odborovej organizácie** oprávnenej rokovat' so zamestnávateľom a uzatvárať kolektívnu zmluvu.<sup>38</sup> Právny stav konania pred rozhodcom podľa § 3a ZoKV je v porovnaní so znením § 13 ZoKV komplikovanejší v tom zmysle, že práve pri konaní podľa §3a ZoKV je daná kompetencia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR určiť rozhodcu, ak sa zmluvné strany nedohodli na jeho osobe. Argument o absencii predmetnej kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktorá bola základom pre uvádzanú súdnu argumentáciu vylúčenia preskúmania rozhodnutia rozhodcu podľa § 13 ZoKV, sa preto uplatniť nedá. Nižšie uvádzané súdne rozhodnutia preto založili vylúčenie súdneho prieskumu formálneho výsledku konania pred rozhodcom podľa §3a ZoKV na argumente súkromnoprávneho postavenia rozhodcu v predmetnom konaní a aj na absencii možnosti takéhoto preskúmania obsiahnutého v procesnoprávnom predpise správneho práva.

Argument súkromnoprávneho charakteru subjektu rozhodcu vychádza predovšetkým z uznesenia Krajského súdu v Prešove,<sup>39</sup> ktorý vo svojom rozhodnutí

36 Ibidem.

37 Naproti uvedenej diferenciacii ale napr. Dr. Šubrt uvádza, že „rozhodca je na rozdiel od zprostredkovateľa oprávnený spor riešiť z moci úradní.“ Porovnaj ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľ a právo*. Karviná : Nakladatelství Paris, 1995, s. 147. Nediferencuje tak postavenie rozhodcu v jednotlivých druhoch kolektívnych sporov, súčasne ale uvádza, že možnosť preskúmania rozhodnutia rozhodcu je len v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy, aj to len vo vymedzenom rozsahu, pričom túto skutočnosť odvádza od povinnosti zmluvných strán dohodnúť sa na osobe rozhodcu bez možnosti ingerencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodcu do kolektívneho sporu určiť na základe žiadosti ktorejkoľvek alebo oboch zmluvných strán vzhľadom k súkromnoprávne mu charakteru procesu kolektívneho vyjednávania.

38 Vyššia relevantnosť tohto kolektívneho sporu vyplýva z načrtnutého faktického vývoja v pluralite odborových organizácií, kde spravidla u zamestnávateľov, u ktorých už pôsobili tradičné odborové organizácie dlhšie obdobie, vznikali z rôznych dôvodov nové odborové organizácie snažiace sa o získanie vplyvu na úpravu pracovných a mzdových podmienok zamestnancov. Najvýznamnejším okamihom ich úspešnosti bolo práve získanie práva na kolektívne vyjednanie, pričom základnou reakciou tradičných odborových organizácií bolo následne podanie správnej žaloby na rozhodcu s rôznymi pripomienkami k jeho postupu práve s odkazom na jeho postavenie orgánu verejnej moci.

39 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 20. júna 2018, sp. zn. 5 S19/2017.



túto súkromnoprávnu povahu sporu podľa § 3a ZoKV potvrdil, pričom argumentuje najmä predchádzajúcou judikatúrou v SR a v ČR, a to najmä rozhodnutím Najvyššieho súdu SR<sup>40</sup> s odvolaním sa na už spomínané uznesenie Krajského súdu v Prešove,<sup>41</sup> ktoré sa týkalo konania pred rozhodcom podľa § 13 ZoKV. Podobne Krajský súd v Prešove vychádza<sup>42</sup> zo spomínaného uznesenie Ústavného súdu ČR.<sup>43</sup> Kompetenciu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR určiť rozhodcu pre rozhodnutie v spore o určenie oprávnenej odborovej organizácie viesť kolektívne vyjednávanie a uzatvoriť kolektívnu zmluvu podľa § 3a ods. 4 ZoKV (a rovnako tak na účely § 230a ods. 1 ZP a § 142a ods. 2 písm. b) ZP) následne v zmysle uvádzaných súdnych rozhodnutí nemožno vnímať ako výsledok ingerencie štátnej moci a zmeny súkromnoprávneho sporu na verejnoprávny, ale skôr ako sekundárne riešenie spočívajúce v ochrane základného práva zamestnancov buď na lepšie pracovné a mzdové podmienky, ktoré by mohlo byť ohrozené formálnym konaním niektorého z dotknutých subjektov z dôvodu účelovej nedohody na spoločnom postupe, alebo vo vzťahu k vyriešeniu právnej istoty zamestnávateľa, či bude realizovať participačné práva zástupcov zamestnancov s oprávneným subjektom (či entita, ktorá u neho pôsobí, má charakter odborovej organizácie).

Ďalej sa Krajský súd v Prešove vysporiadal aj s existenciou tzv. „zostatkovej verejnej moci“, ktorá by mohla súčasne implikovať obligatórnosť konania pred rozhodcom, na podklade ktorej by mohlo prísť k následnému posúdeniu rozhodcu ako orgánu verejnej moci a súčasne k narušeniu konceptu súkromnoprávnej povahy konania za prítomnosti rozhodcu podľa § 3a ZoKV. Krajský súd v Prešove uvádza, že *„spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako to vyplýva už aj z jeho obsahu, vzniká v čase kolektívneho vyjednávania a prípravy uzatvárania kolektívnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancami, resp. príslušnou odborovou organizáciou, ktorá u zamestnávateľa pôsobí. Kolektívna zmluva je dvojstranným právnym úkonom a jej obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípov zmluvnej voľnosti. Teda v prípade uzatvárania kolektívnej zmluvy nie je prípustný zásah verejnej moci, ktorá autoritatívne rozhoduje o právach a povinnostiach subjektov, či už priamo alebo sprostredkované. Ak teda rozhodca rozhodoval v spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy a overoval počet členov odborových organizácií založených a pôsobiacich u zamestnávateľa, riešil spor súkromnoprávneho charakteru, ktorému chýbal prvok obligatórnosti“*. Krajský súd v Prešove ďalej uvádza, že *„zákon o kolektívnom vyjednávaní je zákonom lex specialis. V spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa § 3a ZoKV, vzhľadom na jeho súkromnoprávny charakter nepovažuje rozhodcu za orgán verejnej správy, preto ani nepripustil možnosť preskúmania rozhodnutia rozhodcu v tomto spore podľa Správneho súdneho poriadku.“*<sup>44</sup>

40 Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR z 31. marca 2016, sp. zn. 8 Sžo 34/2014.

41 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 19. februára 2014, sp. zn. 5 S12/2013–119.

42 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 20. júna 2018, sp. zn. 5 S19/2017.

43 Uznesenie Ústavného súdu ČR z 29. augusta 2011, sp. zn. IV. ÚS 402/01.

44 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 20. júna 2018, sp. zn. 5 S19/2017.

Omnoho výraznejší interpretačný a argumentačný rozmer v neprospech rozhodcu ako orgánu verejnej moci však nachádzame v najnovšom rozhodnutí Krajského súdu v Prešove,<sup>45</sup> ktorý rozhodoval opätovne po úspešnom podaní kasačnej sťažnosti, ktorou bolo predchádzajúce citované rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zrušené a vrátené na opätovné konanie.<sup>46</sup> Krajský súd v Prešove vo svojom novom rozhodnutí uvádza, že „znenia zákona, § 13 a § 14, je zrejmé, že iba ustanovenie § 14 ZoKV v prípade sporu o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy pripúšťa súdny prieskum rozhodnutia rozhodcu na návrh zmluvnej strany. Správny súd v tejto súvislosti dáva do pozornosti znenie dôvodovej správy k zákonu č. 125/2016 Z. z. o niektorých opatreniach v súvislosti s prijatím CSP, CMP a SSP, ktorým došlo k novelizácii zákona o kolektívnom vyjednávaní, kde je uvedené, že bolo potrebné upraviť osobitný postup konania o zrušenie rozhodnutia rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy na návrh zmluvnej strany. **Aj keď rozhodnutie, ktoré je predmetom súdneho prieskumu, v tomto konaní nie je rozhodnutím podľa § 14 zákona o kolektívnom vyjednávaní, je podľa názoru správneho súdu nevyhnutné poukázať komplexne na právnu úpravu zákona o kolektívnom vyjednávaní, jeho celkové členenie, druhy sporov, ktoré sú týmto zákonom upravené, a charakter týchto sporov, aby bolo zrejmé, aké rozdiely v týchto sporoch existujú, aká rozdielna je právna úprava podľa § 3a a § 14 zákona o kolektívnom vyjednávaní, aby bolo zrejmé, prečo správny súd považuje rozhodnutia podľa § 3a za rozhodnutie súkromnoprávnej povahy, nepreskúmateľné v správnom súdnictve. Zároveň zdôrazňuje, že rozhodnutia rozhodcu podľa § 14 tento zákon chápe ako rozhodnutia orgánu verejnej správy, preskúmateľné súdom, pričom je táto preskúmateľnosť výslovne určená zákonom; a to s určením vecnej príslušnosti okresného súdu za aplikácie zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok.**“<sup>47</sup>

Krajský súd v Prešove tak vo vzťahu k akýmkoľvek úvahám o postavení rozhodcu ako orgánu verejnej moci a k preskúmateľnosti jeho konania explicitne uvádza, že „ak rozsiahla novelizácia procesnoprávných kódexov v roku 2015, s účinnosťou od 1. 7. 2016, upravila príslušnosť súdu na rozhodovanie, pričom výslovne uviedla, že je nevyhnutné upraviť právomoc súdu pri preskúmaní rozhodnutí rozhodcu podľa § 14 zákona o kolektívnom vyjednávaní, úmysel zákonodarcu sa javí byť nespochybniteľný. Súd preto nemôže analogicky, extenzívne rozširovať legislatívne znenie zákona a zveriť právomoc preskúmania správnym súdom aj iných rozhodnutí rozhodcu, ak to výslovne nevyplýva zo žiadneho ustanovenia

45 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 3. júna 2021, sp. zn. 5 S16/2020.

46 Na základe kasačnej sťažnosti žalobkyne Najvyšší súd SR uznesením z 28. novembra 2019, sp. zn. 8 Sžk 40/2018, zrušil uznesenie Krajského súdu v Prešove z 20. júna 2018, sp. zn. 5 S19/2017-186, a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie. Najvyšší súd SR zrušil uznesenie krajského súdu pre jeho nedostatočné odôvodnenie, ktoré spôsobilo jeho nepreskúmateľnosť, čo malo za následok vadu konania podľa § 440 ods. 1 písm. f) zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov. Krajský súd nesprávne argumentoval s odkazom na rozhodnutie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 8 Sžo 34/2018, ktoré sa však týkalo rozhodovania rozhodcu podľa § 14 ZoKV, a tiež v rozhodnutí absentovalo, z akého ustanovenia ZoKV správny súd vychádzal pri vyslovení nepreskúmateľnosti rozhodnutia žalovaného v správnom súdnictve.

47 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 3. júna 2021, sp. zn. 5 S16/2020.

*zákona o kolektívnom vyjednávaní. Takže napriek tomu, že ustanovenie § 3a výslovne nevyklučuje súdny prieskum rozhodnutia rozhodcu, nemožnosť súdneho prieskumu je zrejmý z tohto ustanovenia ako celku, v kombinácii s ostatnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní (osobitne § 14). Z charakteru tohto sporu, všeobecne definovanému vzťahu medzi odborovými organizáciami, postavením rozhodcu pri rozhodovaní, je zrejmé, že rozhodca má v tomto spore postavenie súkromnoprávneho subjektu, keďže aj otázka určenia príslušnej odborovej organizácie je otázka súkromnoprávna, ktorá nemá verejnoprávny dopad. V zmysle § 3a ods. 4 zákona o kolektívnom vyjednávaní je výber rozhodcu na samotných odborových organizáciách. Pri rozhodovaní rozhodca nevychádza zo všeobecne záväzných právnych predpisov, riadi sa stanovami jednotlivých odborových organizácií, pričom vychádza z predložených listinných podkladov týchto odborových organizácií, na základe ktorých deklaratórne vysloví počet členov tej-ktorej odborovej organizácie. V zmysle uvedeného sporu odborových organizácií podľa § 3a zákona má nesporne súkromnoprávny charakter.“<sup>48</sup>*

Hoci obe popisované rozhodnutia Krajského súdu v Prešove uvádzajú pomerne jednoznačnú a argumentačne udržateľnú pozíciu vylúčenia súdneho prieskumu konania pred rozhodcom podľa § 3a ZoKV, definitívne sa táto otázka uzatvorila až v dvoch nových súdnych rozhodnutiach Najvyššieho správneho súdu SR, ktorý rozhodoval ako odvolací súd v dvoch rôznych konaniach s rovnakým vecným obsahom, ktorým bola snaha o zrušenie vydaného dokladu rozhodcom podľa § 3a ods. 5 ZoKV. V prvom uznesení Najvyšší správny súd SR<sup>49</sup> konštatuje, že „46. Takéto rozhodnutie žalovaného (rozumej rozhodcu v konaní podľa § 3a ZoKV) vskutku zakladá autoritatívne rozhodnutie rozhodcu - fyzickej osoby, ktoré sú adresáti rozhodnutia povinné rešpektovať a ktoré zakladá právo v prospech jednej z odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa kolektívne vyjednávať a uzavrieť kolektívnu zmluvu na úkor druhej z takýchto odborových organizácií, ktorá je rozhodnutím pochopiteľne dotknutá na svojich právach. Aby však išlo o orgán verejnej správy, ustanovenie § 4 písm. d) SSP zároveň vyžaduje, aby zákon zveril subjektu - fyzickej osobe rozhodovanie v oblasti verejnej správy.

47. Podľa právnej teórie: „Napriek spomínanému faktu, že ide o subjekty súkromného práva, môžu ako fyzické osoby, tak aj právnické osoby realizovať výkon verejnej správy. Zásadne pôjde o prenesený výkon štátnej správy, ktorý budú môcť realizovať spomínané subjekty na základe ustanovení osobitných zákonov, podľa ktorých sa zákonodarca rozhodol preniesť časť právomoci na ne pri výkone štátnej správy. Ide o činnosť, ktorú zvyčajne zo zákona robia orgány štátnej správy alebo samosprávy, teda verejnoprávne subjekty.“ (Správny súdny poriadok, 1. vydanie, 2017, BARICOVÁ, FEČÍK, ŠTEVČEK, FILOVÁ A KOL., § 4 SSP).

48. Kasačný súd má za to, že krajský súd správne právne posúdil vec, keď uzavrel, že z ustanovenia § 3a ZoKV vo väzbe na účel a celkovú systematiku

48 Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove z 3. júna 2021, sp. zn. 5 S16/2020.

49 Uznesenie Najvyššieho správneho súdu SR zo dňa 27. júla 2022, sp. zn. 1Svk/16/2021 ako odvolací súd voči rozhodnutiu Krajského súdu v Prešove z 3. júna 2021, sp. zn. 5 S16/2020.

Zákona o kolektívnom vyjednávaní jednoznačne vyplýva, že rozhodca v spore o reprezentatívnu odborovú organizáciu rozhoduje ako súkromnoprávny subjekt a nie ako orgán verejnej správy. Aj ďalší účastník správne podotkol, že Zákon o kolektívnom vyjednávaní je súkromnoprávnym predpisom upravujúcim kolektívne pracovnoprávne vzťahy hmotnej a procesnej povahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi ako subjektmi súkromného práva. Ustanovenie § 3a ZoKV upravuje postup v rámci procesu kolektívneho vyjednávania v prípade, že sa odborové organizácie nevedia dohodnúť na spoločnom postupe, a to zakotvením právnej možnosti jednej zo zmluvných strán obrátiť sa na Ministerstvo práce so žiadosťou o ustanovenie rozhodcu. Takto ustanovený rozhodca potom nezávisle overí počet členov každej z odborovej organizácií a určí organizáciu s najväčším počtom členov. **Uvedené rozhodovanie rozhodcu je preto potrebné chápať ako právnu možnosť strán vyriešiť si vzájomný čiastkový spor o určenie spôsobilého zmluvného subjektu v procese uzatvárania kolektívnej zmluvy. Nemožno ho považovať za výkon verejnej správy a najmä nie za prenesený výkon štátnej správy, ktorý by zákonodarca zákonom preniesol na rozhodcu z orgánov štátnej správy či samosprávy.**

49. Kasačný súd uznáva, že hoci kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú upravené normami patriacimi pod odvetvie pracovného (súkromného) práva, je tu badateľná istá ingerencia štátu s cieľom zaručiť ochranu zamestnancov ako „slabších“ subjektov. Takáto ingerencia štátu spočívajúca v určení rozhodcu na podnet zmluvnej strany ministerstvom práce z ním vedeného zoznamu a zverení právomoci rozhodcovi nezávisle overiť počet členov odborových organizácií v procese kolektívneho vyjednávania však neznamená prenesenie výkonu verejnej správy. **Ide len o nástroj ochrany zamestnancov zakotvený zákonom, aby sa v dôsledku sporu predstaviteľov odborových organizácií neocitli v patovej situácii a neostali bez kolektívnej zmluvy, ktorá im vie poskytnúť viac práv než Zákonník práce.**

50. Kasačný súd ďalej uvádza, že postup rozhodcu nie je Zákonom o kolektívnom vyjednávaní procesne upravený tak, ako je upravené administratívne konanie, nevzťahuje sa na neho Správny poriadok, rozhodca nedisponuje nijakou donucovacou zložkou moci a nemôže stranám ukladať sankcie pri nerespektovaní jeho rozhodnutia. Rozhodca (ani Ministerstvo práce) nerozhoduje ex officio, ale vždy len na podnet jednej zo zmluvných/sporových strán. V tomto prípade Ministerstvo práce určilo rozhodcu na podnet zamestnávateľa (ktorý celkom oprávnené ako budúca zmluvná strana potrebuje vedieť, s kým má kolektívnu zmluvu uzatvárať), čo však rozhodne nemá také účinky, ako sa nazdáva sťažovateľ, t. j. žeby pre absenciu vôle odborových organizácií pri konštituovaní rozhodcu už muselo ísť o výkon verejnej správy.“

V druhom uznesení,<sup>50</sup> vydanom približne mesiac po tom prvom, Najvyšší správny súd SR posúdil predmetnú otázku rovnako s rovnakým odôvodnením ako v prípade predchádzajúceho rozhodnutia. „Správne súdy v správnom súdnictve preskúmajú zákonnosť rozhodnutí, opatrení, iných zásahov, nečinností orgánov

---

50 Uznesenie Najvyššieho správneho súdu SR zo dňa 24. augusta 2022, sp. zn. 7Svk/24/2022 ako odvolací orgán proti uzneseniu Krajského súdu v Bratislave zo dňa 16. novembra 2021, sp. zn. 5S/75/2021-44.

verejnej správy a ďalšie veci ustanovené zákonom týkajúce sa činnosti orgánov verejnej správy. Spoločným menovateľom všetkých týchto predmetov prieskumu je, že ide o výsledky konania resp. nekonania orgánov verejnej správy pri výkone verejnej správy (tzv. generálna klauzula). Od tohto elementárneho vyjadrenia predmetu prieskumu možno potom odvodiť základné vymedzenie toho, čo správne súdy nepreskúmajú v zmysle § 7 SSP – ide o právne a iné akty či úkony subjektov, ktoré nie sú orgánmi verejnej správy, resp. tie právne akty orgánov verejnej správy, ktoré nie sú výsledkom výkonu verejnej správy a v ktorých teda absentuje vrchnostenský vzťah medzi orgánom verejnej správy a adresátom daného aktu. V prípade, že akt nie je vydaný orgánom verejnej správy, nie je dôvodné ďalej skúmať, podľa ktorého konkrétneho ustanovenia (tzv. negatívna enumerácia) nie je akt preskúmateľný; negatívna enumerácia sa uplatní len v prípade aktov vydaných orgánmi verejnej správy pri výkone verejnej správy. ... V danom prípade bolo potrebné posúdiť, či zákon o kolektívnom vyjednávaní v § 3a preniesol právomoc pri výkone štátnej správy na rozhodcu. ... Zákon o kolektívnom vyjednávaní je súkromnoprávny, konkrétne pracovnoprávny predpis a upravuje pracovnoprávne vzťahy. S odkazom na Zákonník práce možno odvodiť, že aj na zákon o kolektívnom vyjednávaní sa aplikuje Občiansky zákonník. Kolektívna zmluva (§ 2 ods. 1 cit. zákona v spojení s § 231 Zákonníka práce) je zmluva súkromného práva, na uzatváranie ktorej platia princípy Občianskeho zákonníka s výnimkou tých, kde je špeciálna právna úprava v zákone o kolektívnom vyjednávaní, príp. v Zákonníku práce. ... **Štát v určitých prípadoch vystupuje ako subjekt, ktorého súčinnosť je potrebná pri bipartitnom sociálnom dialógu zamestnancov a zamestnávateľov. Zákon o kolektívnom vyjednávaní sám pomenúva toto pôsobenie štátu ako súčinnosť a ustanovuje jej prípadný rozsah pri kolektívnom vyjednávaní (§ 1 ods. 3 zákona).** Jedným z týchto prípadov je určenie rozhodcu podľa § 3a, ktorý následne určí, ktorá odborová organizácia je oprávnená uzavrieť kolektívnu zmluvu pri spore o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzavretie kolektívnej zmluvy. ... Inštitút určenia nestranného rozhodcu ministerstvom bolo do zákona o kolektívnom vyjednávaní vložený vzhľadom na skutočnosť, že sa v aplikačnej praxi objavovali prípady, keď odborové organizácie nedospeli ku vzájomnej dohode o spoločnom postupe a zamestnávateľ nemal k dispozícii údaje o počte členov jednotlivých odborových organizácii a nemal tak vedomosť o tom, ktorá z viacerých odborových organizácii má väčší počet členov. Tým dochádza k ustanoveniu rozhodcu ako nezávislého subjektu od dotknutých subjektov (odborových organizácii) i od samotnej štátnej moci. **Vzhľadom na pôvodný súkromnoprávny charakter sporu, keď právo na združovanie sa v odborových organizáciách i neskorší výkon kompetencie odborových organizácii zamestnávateľa bezprostredne vyplýva zo záujmu fyzických osôb o zlepšenie svojich pracovných a mzdových podmienok, je inštitút rozhodcu koncipovaný ako mechanizmus, ktorý tento súkromnoprávny charakter narušiť nemá.** ..... Vo svojej podstate sa jedná o zisťovanie, ktorá z jednotlivých organizácii má väčší počet členov a to na základe písomných dôkazov predložených jednotlivými odborovými organizáciami. Rozhodca na základe podkladov prijme záver o tom, ktorá z odborových organizácii je väčšia a jeho záver má deklaratórny charakter, ktorý spočíva v potvrdení objektívneho stavu formou jeho overenia

na základe zistených skutočností. Rozhodca v tomto prípade nerozhoduje ako orgán verejnej správy, na ktorého by zákon o kolektívnom vyjednávaní preniesol decíznu (rozhodovaciú) právomoc rozhodovať v niektorej oblasti štátnej správy. Ako nezávislý subjekt určí len to, ktorá z potenciálnych zmluvných strán môže uzavrieť súkromnoprávnu zmluvu. Vo svojej podstate tak určí zmluvnú stranu, ktorá má oprávnenie vstúpiť do procesu uzatvárania kolektívnej zmluvy a uzavrieť ju s ďalšou zmluvnou stranou - zamestnávateľom. **Keďže rozhodca v tomto prípade nevystupuje ako orgán verejnej správy, jeho výstup (v zákone explicitne nazvaný ako doklad) nie je individuálnym správnyim aktom, ktorý by bolo možné preskúmať v správnom súdnictve.** Samotné určenie osoby rozhodcu ministerstvom nemožno považovať za prenesenie právomoci pri výkone štátnej správy na rozhodcu, pretože štát sám právomoc rozhodovať o osobe zmluvnej strany nemá. Ako bolo uvedené v bode 10., ide len o súčinnosť štátu pri kolektívnom vyjednávaní. Táto úloha štátu je pochopiteľná, keďže základným účelom kolektívneho vyjednávania je zmluvne zabezpečiť oprávnené požiadavky zamestnancov na zlepšenie svojich pracovných podmienok a štát **nemôže dopustiť zablokovanie rokovaní o kolektívnej zmluve nedosiahnutím dohody zmluvných strán o osobe rozhodcu.** “

Najvyšší správny súd SR tak navyše popri potvrdení súkromnoprávneho charakteru konania pred rozhodcom podľa § 3a ZoKV posunul právnu argumentáciu ešte ďalej, a to v zmysle posúdenia konania pred rozhodcom ako nástroja ochrany zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, ktorý sa uplatní v okamihu, ak by formálno-právna (procesnoprávna) otázka (teda nedohodnutie sa odborových organizácií na postupe v kolektívnom vyjednávaní) mala byť prekážkou dosiahnutia výhodnejšej právnej úpravy ich pracovných a mzdových podmienok. V tomto ohľade tak po prvýkrát v rámci právneho poriadku a súdnej praxe bolo zadefinované **postavenie rozhodcu ako subjektu napomáhajúceho procesu kolektívneho vyjednávania a výhodnejšej úpravy pracovnoprávnych nárokov zamestnancov**, a to navzdory konaniu účastníkov samotného procesu kolektívneho vyjednávania. Z teoreticko-právneho hľadiska by sme tak mohli dospieť k záveru, že súd povýšil právo zamestnancov na dosiahnutie lepších pracovných podmienok nad akúkoľvek formálnu prekážku, ktorá je alebo by bola spojená so samotným procesom kolektívneho vyjednávania alebo jeho obštruovania, napr. úmyselným nedohodnutím sa na spoločnom postupe v procese kolektívneho vyjednávania. Ak ale prijmeme právnu domnienku, ktorú uvádza súd pre účely nepreskúmateľnosti rozhodnutia rozhodcu podľa §3a ZoKV aj pri súčasnej existencii kompetencie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR určiť rozhodcu pri nedohode sporových strán na jeho osobe, obstoí predmetná argumentácia bezpochyby pri konaní pred rozhodcom podľa § 230a ZP, v rámci ktorého prichádza rovnako k overovaniu existencie členstva zamestnancov v odborovej organizácii vo viazanosti na možnosť neskoršieho využitia práva na kolektívne vyjednávanie bez relevance ich počtu (postačujú najmenej dvaja členovia bez viazanosti na ich skutočný kvantitatívny počet medzi zamestnancami zamestnávateľa), ale tento argument neobstoí v prípade konania pred rozhodcom podľa § 142a ZP, kde k overovaniu členstva zamestnancov neprichádza. V tomto ohľade bude relevantný pravdepodobne len argument o absencii možnosti takéto

rozhodnutie rozhodcu preskúmať v správnom práve a úvaha na právnom charaktere ZP ako *lex specialis* vo vzťahu ku konaniu k rozhodcovi podľa § 142a ZP, ktorý rovnako autoritatívne nerozhoduje o právach účastníkov, ale len overuje splnenie hmotnoprávnych podmienok pre podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skratenej práce a svojim rozhodnutím nahrádza súhlas zástupcov zamestnancov alebo zamestnancov.

Uvádzaný právny názor o vylúčení preskúmateľnosti konania rozhodcu podľa § 3a ZoKV bol v ostatnom období potvrdený aj súdmi nižšej inštancie. Odkázať možno na uznesenie Krajského súdu v Bratislave,<sup>51</sup> ktoré v zásade s odkazom na uvádzané rozhodnutia Najvyššieho správneho súdu SR potvrdilo predmetný právny názor, pričom navyše Krajský súd v Bratislave uviedol, že „*Súd nemôže extenzívne rozširovať legislatívne znenie zákona a zveriť právomoc preskúmania aj iných rozhodnutí rozhodcu správnym súdom, ak to výslovne nevyplýva zo žiadneho ustanovenia zákona o kolektívnom vyjednávaní. Napriek tomu, že ustanovenie § 3a výslovne nevyučuje súdny prieskum rozhodnutia rozhodcu, nemožnosť súdneho prieskumu je zrejmá z tohto ustanovenia ako celku v kombinácii s ostatnými ustanoveniami zákona o kolektívnom vyjednávaní. Z týchto rozhodnutí (vyššie citované súdne rozhodnutia – pozn. autorov) vyplýva, že rozhodca vystupuje ako orgán verejnej správy v prípade rozhodovania sporov vo veci plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní, čo však nie je prípad podanej žaloby.*“

## Záver

Ak by sme mali objektívne zhodnotiť aktuálny právny stav, mohli by sme konštatovať, že sa pre konania pred rozhodcom podarilo za posledných desať rokov vystavať argumentačnú líniu o vylúčení preskúmania formalizovaných výsledkov jeho konania súdom (prípadne iným orgánom) s výnimkou postupu podľa § 14 ZoKV, podľa ktorého sa návrh na súd v zásade pripúšťal od prijatia ZoKV v roku 1991. Pomerne exaktne bola vyriešená otázka negatívnej enumerácie, ktorú príslušné pracovnoprávne predpisy v relevantných ustanoveniach neobsahujú, teda príslušné zákonné ustanovenia nemusia explicitne obsahovať vylúčenie súdneho prieskumu konania pred rozhodcom, aby sme dospeli k záveru, že takýto súdny prieskum nie je možný, čo tak rovnako neznamena, že by zákonodarca mal v úmysle takýto súdny prieskum v uvedených prípadoch pripustiť. Tento takmer desaťročný výsledok „boja“ za nezávislosť rozhodcov však možno vnímať rozpačito. Na jednej strane môžu rozhodcovia pristúpiť pomerne individuálne k riešeniu sporov bez obavy, že by na nich boli opakovane podávané žaloby v prípade neuspokojenia konkrétneho účastníka sporového konania. Na druhej strane však právne závery súdnych rozhodnutí zverili rozhodcom zásadnú zodpovednosť za ďalší vývoj kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov nielen na podnikovej, ale aj na odvetvovej úrovni pri uzatváraní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa. Táto zodpovednosť bola umocnená aj prijatím nového ustanovenia § 230a ZP, kde majú rozhodcovia dokonca možnosť rozhodnúť, že riadne

51 Uznesenie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 27. apríla 2023, sp. zn. 1S/32/2022.

vidovaný subjekt podľa osobitného predpisu nemôže pôsobiť u zamestnávateľa ako odborová organizácia, pretože nesplnil hmotnoprávnu podmienku existencie členstva u zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa. Ďalšou rovinou je to, že činnosť rozhodcov nie je dostatočne upravená, napr. v oblasti ochrany osobných údajov, možnosti preskúmať, či podklady predložené účastníkmi sú kompletne, pravdivé a pod. Je preto potrebné klásť na rozhodcov vysoké nároky nielen pri ich výbere, ale aj pri ich neskoršom určovaní do jednotlivých kolektívnych sporov, pretože následky nevhodného postupu alebo konečného rozhodnutia môžu, ale aj budú mať dopad, na tých najzraniteľnejších, ktorými sú zamestnanci. Presne tak, ako to niekoľkokrát uvádzal Najvyšší správny súd SR vo svojich rozhodnutiach.

### Literatúra:

- KRIŽAN, V. 2022. O aplikačných nedostatkoch právnej úpravy konania o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. In *Autonómia záujmovej korporácie vo verejnom a súkromnom práve : zborník referátov z medzinárodnej vedeckej konferencie : 12. november 2021 Trnava, Slovenská republika*. Trnava : Právnická fakulta, 2022, ISBN 978-80-568-0481-0, s. 159-178.
- LACLAVÍKOVÁ, M. – GÁBRIŠ, T. 2021. *Kolektívne pracovné právo a kolektívna zmluva v československom práve 20. a 30. rokov 20. storočia*. In *Štát a právo = State and law : vedecko-teoretický časopis pre otázky vedy o štáte a práve v Slovenskej republike*. ISSN 1339-7753, 2021, roč. 8, č. 4, s. 216-237.
- MADLEŇÁK, A. - ŽUĽOVÁ, J. 2019. *The right to privacy in the context of the use of social media and geolocation services*. Budapešť : Wolters Kluwer Hungary, 2019. 147 s. ISBN 978-96-329-5900-9.
- OLŠOVSKÁ, A. a kol. 2017. *Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, 306 s. ISBN 978-80-89149-54-4.
- ŠUBRT, B. 1995. *Odbory, zamestnávateľé a právo*. Karviná : Nakladatelství Paris, 1995, 283 s. ISBN nepridelené.
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. 2023. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2023, 2776 s. ISBN 978-80-571-0584-8.
- ŠVEC, M. 2012. *Flexicurita pre 21. storočie – šance a riziká*. Bratislava : VEDA, vydavateľstvo SAV, 2012, 248 s. ISBN 978-80-224-1237-7.
- UHLEROVÁ, M. 2012. *Odbory na Slovensku po roku 1989 v kontexte sociálneho partnerstva*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Fakulta politických vied a medzinárodných vzťahov, 2012, 262 s. ISBN 978-80-557-0475-3.
- ŽUĽOVÁ, J. – BARINKOVÁ, M. 2019. *Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019. 133 s. ISBN 978-80-8152-798-2.



**Summary: Judicial review of proceedings before an arbitrator in collective labour relations**

The subject of the arbitrator was anchored in the original legislation as a certain arbitrator in collective labour disputes, in disputes over the conclusion of a collective agreement and in disputes over the performance of obligations under a collective agreement. Gradually, situations have arisen in practice which have affected the mutual functioning of the employer and the trade union where it has not been possible to reach an agreement. The legislator has chosen an unconventional approach, leaving the arbitrator, who is created on the basis of the Collective Bargaining Act and whose legal anchorage is insufficient for dealing with new situations (dispute over the representativeness of a trade union, determination of leave with pay for employee representatives, etc.), to decide on disputed situations. The lack of legal regulation brings with it uncertainty for all parties and raises questions as to what the status of the arbitrator actually is and what the nature of his or her decisions is. The article addresses these questions, in particular by looking at court decisions, which they also set out extensively.

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. prof.  
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici  
Právnická fakulta, Katedra občianskeho a pracovného práva  
Komenského 20  
974 01 Banská Bystrica  
Slovenská republika  
e-mail: msvec@umb.sk

prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.  
Trnavská univerzita v Trnave  
Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia  
Hornopotočná 23  
918 43 Trnava  
Slovenská republika  
e-mail: andrea.olsovska@truni.sk



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Marek Švec – Andrea Olšovská)