

**Prekážka v práci na strane zamestnanca
na výkon odborovej funkcie**

**Obstacle at Employee's Work
in the Performance of Trade Union Function**

Marek Švec
Simona Schuszteková
Adam Madleňák

Abstract: *The scientific paper deals with an analysis of the relevant provisions of the Labour Code of the Slovak Republic concerning providing the working time off for employees to perform a trade union function. Based on the experience, the authors point out on the existing differences in individual legal institutes (comparison of the institute of obstacle at employee's work and the institute of providing the working time off to perform trade union activities). The subject of legal interpretation is also the issue of employee's material security during the time off from the employer and the interpretation of chosen employee's labour-law rights.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Obstacle at Employee's Work; Working Time Off; Wage Compensation; Trade Union; Employee; Employer; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Vedecký príspevok sa zaoberá analýzou relevantných ustanovení Zákonníka práce Slovenskej republiky dotýkajúcich sa poskytovania pracovného voľna zamestnancom na výkon odborovej funkcie. Autori si kladú za cieľ na základe skúseností z aplikačnej praxe poukázať na existujúce rozdiely v jednotlivých právnych inštitútoch (porovnanie inštitútu prekážky v práci na strane zamestnanca a inštitútu poskytnutia pracovného voľna na výkon činnosti odborovej organizácie). Predmetom právneho výkladu je rovnako problematika hmotného zabezpečenia zamestnancov počas čerpania poskytnutého pracovného voľna zo strany zamestnávateľa i výklad k vybraným pracovnoprávnym nárokom zamestnancov.*

Kľúčové slová: *Pracovné právo; Zákonník práce; prekážka v práci na strane zamestnanca; pracovné voľno; náhrada mzdy; odborová organizácia; zamestnanec; zamestnávateľ; Slovenská republika.*

Úvod

Predpokladom pre efektívnu ochranu práv a oprávnených záujmov zamestnancov ako primárneho účelu, pre ktorý boli odborové organizácie ako zástupcovia zamestnancov v zmysle § 11a Zákona č. 311/2001 Z.z. (ďalej len „Zákonník práce“) koncipované, je možnosť odborových funkcionárov realizovať výkon odborovej funkcie aj počas pracovného času, v ktorom by mali u zamestnávateľa vykonávať dohodnutý druh práce. Zákonník práce preto na základe medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky i vo väzbe na samotnú pracovnoprávnu ochranu zamestnancov konštituuje osobitný druh prekážky v práci na strane zamestnanca, a to prekážky v práci z dôvodu všeobecného záujmu, ktorej uplatnením prichádza k oprávnenej a právom aprobovanej suspenzii výkonu práce zo strany zamestnanca, ktorý bol v súlade s vnútroodborovými dokumentmi zvolený do niektorej z odborových funkcií a v zmysle § 230 a nasl. Zákonníka práce realizuje priznané kompetencie zástupcu zamestnancov voči zamestnávateľovi alebo voči tretím osobám ako reprezentant odborovej organizácie.¹ V porovnaní s inými objektívnymi dôvodmi, pri ktorých sa poskytuje v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce pracovné voľno počas existencie skutočnosti, ktorá bráni zamestnancovi vo výkone práce pre zamestnávateľa, je však v prípade výkonu odborovej funkcie, aj s ohľadom na postavenie odborovej organizácie v právnom poriadku Slovenskej republiky, právna úprava minimálne chaotická, čo spôsobuje tiež rozdielnu aplikačnú prax s častými negatívnymi dôsledkami pre zamestnancov.

Poskytnutie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je rozdelené do troch samostatných ustanovení Zákonníka práce, a to § 136, § 137 a § 240 Zákonníka práce, pričom všetky ustanovenia navzájom upravujú pravdepodobne odlišné situácie uvoľnenia fyzickej osoby na výkon odborovej funkcie, a aj v kontexte § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce i § 113 ods. 5 Zákonníka práce² zabezpečujú pre tieto fyzické osoby odlišné uplatňovanie ich pracovnoprávnych nárokov, napríklad pri vzniku nároku a čerpaní dovolenky. Nedostatkom samotnej právnej úpravy je

¹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. *Právo a zamestnaní*. 2002, roč. 8, č. 1, s. 14-19. ISSN 1211-1139.

² „Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku, pretože bol dlhodobou uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie, nevyčerpanú dovolenku mu zamestnávateľ poskytne po skončení výkonu verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.“ Bližšie pozri § 113 ods. 5. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

tiež používanie odlišnej terminológie a nerozlišovanie medzi pojmami člen odborovej organizácie, výkon odborovej funkcie, člen odborového orgánu a výkon funkcie v odborovom orgáne, pričom pravidelne prichádza k ich zamieňaniu a zmiešaniu právnych režimov poskytovania pracovného voľna, ktoré Zákonník práce priznáva fyzickej osobe. Predkladaný vedecký príspevok sa snaží poukázať na niektoré aplikačné problémy spôsobené nedostatočnou právnou úpravou a poskytnúť žiaduce riešenia, ktoré by mohli prispieť k unifikácii právneho výkladu sporných ustanovení Zákonníka práce.

Súčasná právna úprava poskytovania pracovného voľna na výkon odborovej funkcie (funkcie v odborovom orgáne) vychádza z Vyhlášky Ústrední rady odborů a federálního ministerstva financí č. 172/1993 Sb. o uvoľňovaní pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v Revolučním odborovém hnutí (ďalej len „Vyhláška“) ve znění zákona č. 3/1991 Sb. Funkcia v odborovej organizácii sa mala vykonávať zásadne mimo pracovný čas; pokiaľ však takúto činnosť nebolo možné uskutočniť mimo pracovný čas, išlo o prekážku v práci z dôvodu všeobecného záujmu (tzv. iný úkon vo všeobecnom záujme).³ Obdobne ako v neskoršie uvádzanom výklade išlo o formu krátkodobého uvoľnenia zamestnanca na nevyhnutne potrebný čas a nerozlišovalo sa, či ide o činnosť vykonávanú pre základnú odborovú organizáciu alebo pre vyšší odborový orgán. Vyhláška umožňovala aj tzv. dlhodobé uvoľňovanie zamestnancov na výkon odborovej funkcie na celý rozsah pracovného času alebo len jeho časť na základe uznesenia členskej schôdze alebo konferencie základnej odborovej organizácie. Popri uvedených dvoch formách sa rozoznávalo ešte krátkodobé alebo dlhodobé uvoľnenie zamestnanca (podľa povahy činnosti, ktorá mala byť vykonaná) na výkon tzv. administratívnych a technických činností pre základnú odborovú organizáciu.⁴ Dlhodobé uvoľnenie zamestnanca na výkon odborovej funkcie bolo viazané na počet členov odborovej organizácie pre uvoľnenie jedného alebo viacerých zamestnancov.⁵ Vyhláška žiadnym spôsobom neobmedzovala okruh odborových funkcií, na ktoré sa vzťahovala, a ustanovenie do odborovej funk-

³ Bližšie pozri GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnání*. 2002, roč. 8, č. 1, s. 8-13. ISSN 1211-1139.

⁴ Bližšie pozri ŠUBRT, B. *Odbory, zaměstnavatelé a právo*. 1. vyd. Karviná: Paris, 1995. 283 s. ISBN neuvedené.

⁵ Vyhláška napríklad stanovila, že na najmenej 600 členov odborovej organizácie uvoľní zamestnávateľ jedného odborového funkcionára, od 1 600 do 3 000 členov uvoľní zamestnávateľ dvoch odborových funkcionárov a na každých ďalších 1 500 členov ďalšieho jedného odborového funkcionára.

cie nemuselo preto zásadne prebiehať na základe voľby. Patrílo do kompetencie odborovej organizácie, ako svojimi stanovami a ďalšími vnútroodborovými predpismi, vrátane uznesení príslušných odborových orgánov, určí okruh funkcií, ktoré k zabezpečeniu svojej činnosti potrebuje.

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 Zákonníka práce

Ustanovenia § 136 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce upravujú dva základné právne režimy poskytnutia pracovného voľna pre fyzickú osobu – zamestnanca, ktorá sa stala odborovým funkcionárom spravidla na základe voľby realizovanej v zmysle vnútorných predpisov základnej odborovej organizácie (štandardne u základnej odborovej organizácie, ktorá má právnu subjektivitu evidenciou v registri odborových a zamestnávateľských organizácií v zmysle osobitného predpisu) alebo odborového zväzu (uplatňuje sa v prípade základných odborových organizácií, ktoré odvádzajú svoju právnu subjektivitu od odborového zväzu, do ktorého patria; ide o tzv. odvodenú právnu subjektivitu).⁶ V obidvoch prípadoch by malo ísť o tzv. dlhodobé uvoľnenie, t.j. fyzická osoba si bude uplatňovať prekážku v práci na strane zamestnanca spočívajúcu vo výkone odborovej funkcie alebo výkone funkcie v odborovom orgáne počas celého ustanoveného týždenného pracovného času u zamestnávateľa. Napriek existencii založeného pracovnoprávneho vzťahu tak nepríde k plneniu pracovných úloh ani k výkonu práce zo strany zamestnanca pre zamestnávateľa (zamestnávateľ nie je oprávnený ukladať zamestnancovi pracovné úlohy a je povinný v zmysle § 230 a nasl. rešpektovať výkon funkcie zástupcu zamestnancov v zmysle priznaných kompetencií zo strany takejto fyzickej osoby). Tu však podobnosť medzi oboma ustanoveniami § 136 končí a začína sa právny (aplikačný) spor, o akú fyzickú osobu a aký typ výkonu odborovej funkcie v predmetných ustanoveniach ide, a v nadväznosti na danú skutočnosť, akým právnym režimom sa bude spravovať úprava pracovnoprávnych nárokov fyzických osôb, ktorým bude poskytnuté pracovné voľno podľa § 136 ods. 2 a § 136 ods. 3 Zákonníka práce.

Poskytnutie pracovného voľna zo strany zamestnávateľa pri existencii prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce by sa malo podľa nášho názoru uskutočniť v okamihu, pokiaľ je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) voľbou ustanovená do nie-

⁶ Porovnaj OLŠOVSKÁ, A., J. TOMAN, M. ŠVEC, S. SCHUSZTEKOVÁ a M. BULLA. *Kolektívne pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 374 s. ISBN 978-80-89149-37-7.

ktorej z odborových funkcií, ktorých právny základ predstavujú vnútroodborové predpisy základnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu. Spravidla pôjde o funkcie predsedu alebo podpredsedu základnej odborovej organizácie, ktorej pôsobnosť je rozšírená na regionálnom alebo celoslovenskom princípe, respektíve o výkon odborovej funkcie vo vyššom odborovom orgáne odborového zväzu,⁷ do ktorého je základná odborová organizácia začlenená (predstavuje v podstate jeho organizačnú zložku s vlastnou právnou subjektivitou v zmysle stanov odborového zväzu). Vychádzame totiž z gramatického výkladu ustanovenia § 136 ods. 2⁸ Zákonníka práce, kde v porovnaní s § 136 ods. 3⁹ Zákonník práce neviaže výkon odborovej funkcie na konkrétneho zamestnávateľa, u ktorého je fyzická osoba – odborový funkcionár v pracovnom pomere, t.j. u ktorého si uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca. Zákonník práce v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce jednoznačne ustanovuje, že v takomto prípade zamestnancovi (fyzickej osobe v postavení odborového funkcionára) od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, nepatrí náhrada mzdy. Odôvodnenie obmedzenia predmetného pracovnoprávneho nároku vychádza z ekonomickej podstaty pracovnoprávneho vzťahu, základom ktorého je výkon práce zamestnancov, za ktorý im zamestnávateľ poskytne ekonomický ekvivalent. Keďže v uvedenom prípade nejde o výkon práce a ani o existenciu odôvodneného objektívneho dôvodu so všeobecným záujmom,¹⁰ na základe ktorého môže prísť k uplatneniu § 144a Zá-

⁷ Zákonník práce pojem „vyšší odborový orgán“ nepozná, ale uvádza ho napríklad § 2 ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní pre účely uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre väčší počet zamestnávateľov medzi príslušným vyšším odborovým orgánom a organizáciou zamestnávateľov. Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*; a *Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov*.

⁸ „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon verejnej funkcie a na výkon odborovej funkcie. Náhrada mzdy od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere, mu nepatrí.“ Bližšie pozri § 136 ods. 2. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

⁹ „Zamestnávateľ uvoľní zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u tohto zamestnávateľa za podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady po dohode so zamestnaneckou radou.“ Bližšie pozri § 136 ods. 3. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

¹⁰ Zákonník práce v § 144a ods. 1 ustanovuje prípady (situácie, skutočnosti), pri ktorých existencii a trvaní nemôže zamestnanec vykonávať pre zamestnávateľa prácu, napriek tomu však budú zo spoločenského hľadiska (ide o verejný záujem, vrátane uplatnenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov) posudzované ako odpracované obdobie (napríklad existencia prekážok v práci, náhradné voľno za prácu nadčas, odborná príprava

konníka práce, Zákonník práce jednoznačne vylučuje povinnosť zamestnávateľa, ktorá by v inom prípade vznikala, posudzovať predmetné obdobie za výkon práce (odpracované obdobie), pokiaľ Zákonník práce neustanovuje inak. V tomto ohľade môžeme preto vnímať ako výnimku práve ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce. Vylúčenie nároku zamestnanca na poskytnutie náhrady mzdy v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce na jednej strane podľa nás predpokladá, že o finančné zabezpečenie nárokov takejto fyzickej osoby sa má postarať základná odborová organizácia alebo odborový zväz, a súčasne je logické, aby sa podobný princíp využil aj pre posudzovanie ďalších pracovnoprávných nárokov, akým je napríklad vznik nároku na dovolenku a jej prípadné následné čerpanie. Uvádzanú premisu podporuje i ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce, ktoré jednoznačne vylučuje, aby sa obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce, neposudzovalo ako výkon práce.¹¹

Pomerne jasné a logicky konštruované východiská, ktoré sme prezentovali pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce, však už nemožno jednoznačne použiť pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce. Poskytnutie pracovného voľna podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce uvádza situáciu, kedy je fyzická osoba (zamestnanec zamestnávateľa) zvolená do funkcie v odborovom orgáne, pričom sa, obdobie ako v prípade poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce, predpokladá dlhodobý výkon funkcie v odborovom orgáne. Spravidla teda pôjde o situácie výkonu funkcie počas dlhšieho (volebného) obdobia a o výkon funkcie v odborovom orgáne v celom rozsahu pracovného času zamestnanca u zamestnávateľa. V porovnaní s § 136 ods. 2 Zákonníka práce, v § 136 ods. 3 Zákonník práce už ustanovuje podmienku, že pôjde o výkon funkcie v odborovom orgáne pôsobiacom u zamestnávateľa, u ktorého je aj zamestnanec v pracovnom pomere (nejde teda o výkon funkcie v odborovom orgáne mimo zamestnávateľa zamestnanca ako pri poskytnutí voľna podľa § 136 ods. 2 Zákonníka práce). Primárne je nejasné, prečo zákonodarca použil v ustanovení § 136 ods. 3 Zákonníka práce iný terminologický aparát

u mladistvého zamestnanca). Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

¹¹ Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: O. HAMULÁK, ed. *Debaty mladých právnikov 2007*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 76-79. ISBN 978-80-244-1925-1.

v podobe „výkon funkcie v odborovom orgáne“, hoci v § 136 ods. 2 Zákonníka práce používa pojem „výkon odborovej funkcie“.¹² Z praktického pohľadu ide významovo v podstate o tie isté osoby (bez ohľadu na ich pôsobenie u zamestnávateľa alebo mimo neho), ktoré sú na základe voľby ustanovené do odborovej funkcie, pričom, napriek tomu, že by odborový orgán pôsobil u konkrétneho zamestnávateľa, nevylučuje sa jeho pôsobenie obdobne na regionálnom alebo celoslovenskom princípe (t.j. základná odborová organizácia by zastupovala aj zamestnancov v iných podnikoch po uplatnení procesu v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce). Obdobne, ako by ustanovenie § 136 ods. 3 Zákonníka práce naznačovalo, že by v uvedenom prípade malo ísť o výkon nejakej inej funkcie v odborovom orgáne ako v prípade § 136 ods. 2 Zákonníka práce. Pokiaľ si predstavíme okruh odborových funkcií, pričom si za odborový orgán zvolíme napríklad výbor základnej odborovej organizácie ako štatutárny orgán základnej odborovej organizácie, pôjde spravidla o dva typy funkcií, a to o predsedu a podpredsedu základnej odborovej organizácie a ostatných členov výboru základnej odborovej organizácie, pričom všetky uvedené osoby sú ustanovené do funkcie voľbou (predseda a podpredseda sú volení priamo členmi základnej odborovej organizácie, nie ako členovia výboru základnej odborovej organizácie, ale priamo do funkcie predsedu alebo podpredsedu, a následne sa automaticky stanú tiež členmi výboru základnej odborovej organizácie). Na identickom princípe sa ustanovujú do odborovej funkcie i odboroví funkcionári vo vyššom odborovom orgáne v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce, preto je otázne, prečo zákonodarca používa odlišnú terminológiu na v podstate rovnaký princíp ustanovovania odborových funkcionárov, pričom v oboch prípadoch ide o prípady tzv. dlhodobého uvoľnenia. Z uvedeného dôvodu sa preto javí použitie odlišnej terminológie ako máťúce, keďže ide o ten istý alebo významovo podobný výkon odborovej funkcie.

Výrazne problematickejšie je však uplatnenie prekážky v práci na strane zamestnanca podľa § 136 ods. 3 Zákonníka práce s ohľadom na pracovnoprávne nároky týchto zamestnancov, keďže sa, napriek uvádzanej podobnosti, ustanovuje absolútne odlišný režim posudzovania ich pracovnoprávnych nárokov. Zákonník práce v § 136 ods. 3 už kategoricky nevylučuje povinnosť zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi náhradu mzdy za dobu existencie prekážky v práci aj s ohľadom na uvádzaný § 144a ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, len konštatuje, že podmienky

¹² Bližšie pozri ŽULOVÁ, J., M. BARINKOVÁ a M. DOLOBÁČ. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 338 s. ISBN 978-80-8168-280-3.

uvolnenia na výkon funkcie v odborovom orgáne budú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Za predpokladu uplatnenia vyššie uvedeného výkladu pri § 136 ods. 2 Zákonníka práce by sme mali dospieť k podobnému záveru, t.j. že zamestnancovi by nemala rovnako prináležať náhrada mzdy, prípadne ďalšie pracovnoprávne nároky od zamestnávateľa práve z dôvodu straty užšej väzby so zamestnávateľom, absencie pracovného výkonu i akéhokoľvek „*pracovnoprávneho vzťahu*“ so zamestnávateľom, odhliadnuc od výkonu činnosti zástupcu zamestnancov. Namiesto toho Zákonník práce len konštatuje potrebu dosiahnutia dohody alebo dojednaní podmienok v kolektívnej zmluve. Vzniká tak otázka, akým spôsobom budú upravené nároky odborového funkcionára, keď k uzatvoreniu dohody, respektíve kolektívnej zmluvy nepríde, a súčasne aký rozsah nárokov možno v takejto dohode alebo kolektívnej zmluve vôbec dojednať vo väzbe na § 136 ods. 2 Zákonníka práce a úplné vylúčenie povinnosti zamestnávateľa poskytovať náhradu mzdy.¹³

Za predpokladu absencie takéhoto dojednaní by sa podľa nášho názoru mal uplatniť princíp analógie legis, hoci ten je menej výhodný pre odborového funkcionára a jeho nároky by sa mali riadiť ustanovením § 136 ods. 2 Zákonníka práce. Vzhľadom na objasnenú podobnosť účelu i dlhodobého charakteru poskytnutia pracovného voľna máme za preukázané, že použitie analógie legis je v danom prípade prípustné a dôvodné. Vo väzbe na rozsah dojednaných nárokov sa domnievame, že absencia chýbajúceho výkonu práce pre zamestnávateľa by teoreticky mohla viesť k vylúčeniu dojednaní prípadnej náhrady mzdy pre odborového funkcionára od zamestnávateľa, u ktorého je v pracovnom pomere; takéto konštatovanie by však bolo pomerne odvážne. Skôr sa domnievame, že jednostranným nevylúčením povinnosti zamestnávateľa poskytovať zamestnancovi počas výkonu funkcie v odborovom orgáne náhradu mzdy, podobne ako v § 136 ods. 2 Zákonníka práce, zákonodarca otvoril možnosť pre zmluvné dojednanie zamestnávateľa a odborovej organizácie alebo zamestnaneckej rady. Zamestnávateľ a odborová organizácia môžu na základe uvedeného dojednať náhradu mzdy, prípadne ďalší vznik pracovnoprávných nárokov pre zamestnanca – odborového funkcionára v kolektívnej zmluve alebo samostatnej dohode; ich nedojednanie by však malo spôsobiť sekundárne analogické uplatnenie § 136 ods. 2 Zákonníka práce (nemožnosť zamestnanca domáhať sa ich vzniku a následného poskytnutia). Uvedenej domnienke svedčí tiež už spomínané

¹³ Bližšie pozri TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady*. 1. vyd. Košice: Pre-ssPrint, 2004. 354 s. Európa, právo a prax. ISBN 80-89084-13-3.

ustanovenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce, ktoré vylučuje z posudzovania ako výkonu práce len obdobie, v rámci ktorého si zamestnanec uplatňuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce, pričom úplne absentuje odkaz na § 136 ods. 3 Zákonníka práce. Na základe uvedeného by sa teda pravdepodobne pracovné voľno poskytnuté na výkon funkcie v odborovom orgáne malo považovať za obdobie, ktoré sa posudzuje ako výkon práce pre účely vzniku jednotlivých pracovnoprávných nárokov, vo väzbe na § 113 ods. 5 Zákonníka práce napríklad pre účely dovolenky; takáto domnienka však odporuje doterajšiemu výkladu o tzv. dlhodobom uvoľnení na výkon práce. Zamestnanec pre zamestnávateľa neplnil pracovné úlohy, nevykonával prácu, a to ani v minimálnom rozsahu, a na druhej strane očakáva plnenie určitých pracovnoprávných nárokov od zamestnávateľa, čo, pochopiteľne, narušuje spomínaný ekonomický princíp podstaty pracovnoprávných vzťahov. Neštandardnou sa potom javí situácia, keď by zamestnávateľ s odborovou organizáciou napríklad nedohodli poskytovanie náhrady mzdy od zamestnávateľa v kolektívnej zmluve, ale zamestnancovi by sekundárne vznikala napríklad dovolenka s ohľadom na znenie § 144a ods. 2 písm. g) Zákonníka práce a súčasne nevylúčenie daného obdobia z posudzovania pre účely vzniku dovolenky podľa § 144a ods. 3 Zákonníka práce. Podľa súčasného právneho stavu je popísaná situácia prípustná, hoci nelogická, a v aplikačnej praxi je tiež pravidelným predmetom sporov práve s ohľadom na uvádzanú argumentáciu oboch subjektov (odborovej organizácie a zamestnávateľa, napríklad pri kolektívnom vyjednávaní).

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137 Zákonníka práce

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 137¹⁴ Zákonníka práce v spojení s § 136 ods. 1¹⁵ Zákonníka práce predstavuje úplne odlišný model uvoľňovania zamestnancov na výkon odborovej funkcie. Do určitej miery na

¹⁴ „Iný úkon vo všeobecnom záujme je najmä a) darovanie krvi a aferéza, b) darovanie ďalších biologických materiálov, c) výkon funkcie v odborovom orgáne, d) činnosť člena zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka, e) účasť zástupcov zamestnancov na uzdelávaní,...“ Bližšie pozri § 137 ods. 5. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*

¹⁵ „Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ bez náhrady mzdy, ak tento zákon, osobitný predpis alebo kolektívna zmluva neustanovuje inak alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.“ Bližšie pozri § 136 ods. 1. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*

rušuje vyššie uvádzaný koncept dlhodobého uvoľnenia na výkon odborovej funkcie, keď podľa § 137 Zákonníka práce sú teoreticky možné obe formy výkonu odborovej funkcie, t.j. dlhodobé uvoľnenie s obmedzeniami a z nášho pohľadu štandardné (zákonodarcom predpokladané) krátkodobé uvoľnenie na výkon kompetencie zástupcu zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas a popri plnení povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zákonník práce konštruuje prekážku v práci na strane zamestnanca v zmysle § 137 Zákonníka práce ako tzv. iný úkon vo všeobecnom záujme, pričom ďalej uvádza, že charakteristikou poskytnutia pracovného voľna je jeho obmedzenosť len na nevyhnutne potrebný čas, a súčasne, že jeho realizácia (realizácia výkonu funkcie v odborovom orgáne) sa bude uskutočňovať popri plnení pracovných úloh vyplývajúcich z pracovného pomeru a nemožno ju vykonať mimo rámca pracovného času, čo možno nepriamo dovodiť z ustanovenia § 137 ods. 3 Zákonníka práce. Hoci sa ustanovenie Zákonníka práce bezprostredne dotýka výkonu verejnej funkcie, pri využití analogického výkladu možno dospieť k predmetnému záveru, a to aj s ohľadom na uvádzanú nevyhnutnosť potrebného času, ktorá akoby predznamenávala, že pôjde o krátkodobú suspenziu pracovného výkonu zamestnanca a následne si bude zamestnanec plniť svoje pracovné úlohy vyplývajúce z pracovnej zmluvy a príslušných právnych predpisov.

So zreteľom na uvádzané kvalitatívne a kvantitatívne podmienky poskytnutého pracovného voľna v zmysle § 137 Zákonníka práce by malo ísť predovšetkým o výkon funkcie v odborovom orgáne v krátkodobom režime uvoľnenia zamestnanca (tu už Zákonník práce neviaže jeho pôsobenie na zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere, a môže ísť teoreticky o výkon funkcie vo vyššom odborovom orgáne). Rôzne druhy výkonu kompetencií priznané Zákonníkom práce voči zamestnávateľovi alebo dovnútra základnej odborovej organizácie alebo odborového zväzu by sa mali viazať práve na výkon funkcie v odborovom orgáne v zmysle vnútroodborových predpisov. V tomto ohľade možno sekundárne poukázať na ustanovenie § 240 ods. 1 Zákonníka práce, kde sa obdobne predpokladá činnosť zástupcov zamestnancov voči zamestnávateľovi a jej súvis s plnením úloh zamestnávateľa (napríklad v oblastiach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kolektívneho vyjednávania a podobne), pričom v oboch prípadoch máme za preukázané, že ide o krátkodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, a preto je aj výkon funkcie považovaný za „úkon“ (nie za „činnosť“), v porovnaní napríklad s § 136 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce. Tomuto rozlíšeniu na

dlhodobé uvoľnenie zamestnanca v zmysle § 136 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce a krátkodobé uvoľnenie zamestnanca podľa § 137 Zákonníka práce ale odporuje (v aplikačnej praxi sa tento názor objavuje) ustanovenie § 137 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý vo vzťahu k výkonu verejnej funkcie vymedzuje jednoznačný rozsah poskytnutého pracovného voľna popri plnení pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v dĺžke 30 dní. Vychádzajúc z logického výkladu sa preto možno stretnúť so záverom, že tým, že zákonodarca neustanovil objektívne merateľný a kogentný rozsah poskytnutého pracovného voľna na výkon funkcie v odborovom orgáne, podobne ako v prípade výkonu verejnej funkcie, má sa za to, že uvedený nevyhnutný čas môže predstavovať principiálne i celý rozsah pracovného času zamestnanca vyplývajúceho z pracovného pomeru na neobmedzený čas (maximálne na volebné obdobie) a v podstate pôjde o dlhodobé uvoľnenie na výkon funkcie v odborovom orgáne, obdobne ako v zmysle § 136 ods. 2 Zákonníka práce. Účelom predmetného výkladu je totiž obídienie kogentného vylúčenia poskytovania náhrady mzdy v § 136 ods. 2 Zákonníka práce a súčasnej možnosti náhradu mzdy dohodnúť napríklad v kolektívnej zmluve v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce, čo je však viazané len na pôsobnosť odborového orgánu u zamestnávateľa, u ktorého je zamestnanec v pracovnom pomere. Použitie popisovaného výkladu § 137 Zákonníka práce by následne znamenalo vítanú príležitosť vymanenia sa z uvedených obmedzení. Výkon funkcie v odborovom orgáne ako iného úkonu vo všeobecnom záujme nie je viazaný na osobu zamestnávateľa (pripúšťa sa aj celoslovenské pôsobenie – typické pre združené základné odborové organizácie alebo odborový zväz) a ustanovenie § 136 ods. 1 Zákonníka práce síce nepriznáva zamestnancovi náhradu mzdy od zamestnávateľa pri poskytnutí pracovného voľna podľa § 137 ods. 5 Zákonníka práce, ale umožňuje jej dohodnutie v kolektívnej zmluve alebo samostatnej dohode medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Sekundárnym benefitom predmetného výkladu je i skutočnosť, že poskytnutie pracovného voľna sa teoreticky predpokladá, ako už bolo uvedené, popri plnení pracovných povinností; § 144a Zákonníka práce sa však o poskytnutí pracovného voľna podľa § 137 Zákonníka práce nezmieňuje, a zamestnancovi by tak mal vznikáť nárok na dovolenku, keďže toto obdobie nie je žiadnym spôsobom z posudzovania ako výkon práce vylúčené. Následne sa môže bez pochybností uplatniť režim čerpania dovolenky podľa § 113 ods. 5 Zákonníka práce.

Hoci možno predmetnú konštrukciu považovať za súladnú so Zákonníkom práce, podľa nášho názoru odporuje pôvodnému úmyslu zákono-

darcu rozčleniť systém poskytovania pracovného voľna na výkon odborovej funkcie (pravdepodobne i výkon funkcie v odborovom orgáne) na dlhodobé uvoľnenie a krátkodobé uvoľnenie, a v podobnom zmysle tiež odlišiť úpravu ich pracovnoprávných nárokov. Takýto výklad pokladáme skôr za účelový a v zmysle uvedeného by podľa nášho názoru, i s ohľadom na požiadavku nevyhnutne potrebného času a súčasného plnenia pracovných úloh, nemalo dochádzať k dlhodobému uvoľňovaniu zamestnancov podľa § 137 Zákonníka práce, ale výlučne podľa § 136 ods. 2 alebo ods. 3 Zákonníka práce.¹⁶

Poskytnutie pracovného voľna podľa § 240 Zákonníka práce

Osobitnou kategóriou v rámci poskytovania pracovného voľna na výkon odborovej funkcie je relatívne novo koncipované ustanovenie § 240 ods. 3¹⁷ Zákonníka práce, ktorého existencia je, s ohľadom na logický kontext poskytovania pracovného voľna podľa § 136 Zákonníka práce a § 137 Zákonníka práce, minimálne problematická, a to aj vo väzbe na

¹⁶ Bližšie pozri TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 259 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

¹⁷ „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 viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámi 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 oznámi 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.“ Bližšie pozri § 240 ods. 3. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*

spomínané ustanovenia Zákonníka práce. Poskytovanie pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce je primárne koncipované nie ako prekážka v práci na strane zamestnanca, ale ako akési pracovné voľno na výkon činnosti odborového orgánu, ktoré sa poskytne členovi odborového orgánu.

Zákonník práce v porovnaní s ustanoveniami § 136 Zákonníka práce a § 137 Zákonníka práce nepoužíva pojmy „výkon odborovej funkcie“ alebo „výkon funkcie v odborovom orgáne“, ale predpokladá, že toto pracovné voľno bude poskytnuté členovi odborového orgánu bez väzby na skutočnosť, či má jeho postavenie charakter výkonu odborovej funkcie alebo nie. Musíme si totiž uvedomiť podstatný rozdiel medzi právnymi režimami poskytovania pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce a § 136 a § 137 Zákonníka práce spočívajúci v odlišnej kvalifikácii fyzických osôb, ktorým sa má poskytnúť pracovné voľno, keďže nie každý člen základnej odborovej organizácie (člen odborového orgánu) musí zákonite byť odborovým funkcionárom (vykonávať odborovú funkciu); súčasne však spravidla každý odborový funkcionár je členom základnej odborovej organizácie (členom odborového orgánu), keďže ide o podmienku kandidatúry na každú odborovú funkciu v zmysle vnútroodborových dokumentov. Z daného dôvodu preto musíme pomerne jednoznačne diferencovať medzi uvedenými právnymi režimami a ich vzájomným prepájaním, či už z pohľadu započítavania poskytnutého pracovného voľna alebo podmienok, za ktorých prichádza k výkonu činnosti v odborovom orgáne.

Ustanovenie § 240 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce predpokladá, že rozsah poskytnutého pracovného voľna bude určený na základe dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom súčasne uvádza, že toto pracovné voľno bude poskytnuté s náhradou mzdy pre takéhoto člena, ktorý ho bude fyzicky čerpať. V prípade, ak k dohode na tomto rozsahu pracovného voľna nepríde, uplatní sa automatický režim výpočtu rozsahu poskytnutého pracovného voľna prostredníctvom násobku počtu zamestnancov a 15 minút v rámci kalendárneho mesiaca. Určený rozsah bude následne odborovou organizáciou rozdelený medzi jednotlivých členov odborového orgánu a takéto rozhodnutie sa oznámi zamestnávateľovi. Pokiaľ jednotliví členovia odborového orgánu nevyčerpajú pridelený rozsah pracovného voľna, môže byť za nevyčerpaný pracovný rozsah poskytnutá peňažná náhrada; podmienky jej poskytnutia majú byť dohodnuté v kolektívnej zmluve. V oboch prípadoch sa poskytuje členom odborového orgánu náhrada mzdy.

Neoddeliteľnou súčasťou pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce je možnosť zamestnávateľa skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu takejto kontroly. Praktický rozmer uvedeného ustanovenia je skôr formálny, ak nie deklaratórny, najmä z pohľadu prípadných sankcií zo strany zamestnávateľa. Napriek tomu, že zamestnávateľ je oprávnený na výkon kontroly využitia pracovného voľna, s ohľadom na účel spočívajúci v činnosti zástupcov zamestnancov je jeho praktická realizácia nemožná. Zamestnávateľ nevie či nemusí vedieť, v akom rozsahu a obsahu zamestnanec realizuje činnosť v súvislosti s potrebami zástupcu zamestnancov a v akom rozsahu prichádza k zneužitiu tohto pracovného voľna na osobné účely zamestnanca. Rovnako musíme pripomenúť, že už samotná kontrola zo strany zamestnávateľa (či jeho prítomnosť) môže byť vnímaná ako zasahovanie do činnosti zástupcu zamestnancov. Zamestnávateľ teda nemá v praxi ako posúdiť, či činnosť, ktorú zamestnanec uskutočňuje, je v súlade s účelom poskytnutia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce (aj nákup v obchode možno vnímať ako realizáciu sociálnej výpomoci zamestnancovi zamestnávateľa). Analogicky, pri zohľadnení diferenciácie uvoľňovania podľa § 136 ods. 1 Zákonníka práce a § 240 ods. 3 Zákonníka práce, zákonodarcu nestanovuje žiadnu formu sankcie vo vzťahu k takémuto zamestnancovi, ktorý by zneužil pracovné voľno na osobné účely, a nie na činnosť zástupcu zamestnancov. Prípadné hodnotenie jeho konania ako porušenie pracovnej disciplíny by totiž odporovalo jeho primárnej previazanosti s porušením povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v príčinnej súvislosti s výkonom závislej práce.¹⁸

Bezprostredne pred samotným výkladom ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce si musíme aj vo väzbe na neskorší výklad o poskytnutí peňažnej náhrady uvedomiť skutočnosť, že konštrukcia poskytnutia pracovného voľna predpokladá, že samotný rozsah poskytnutého pracovného voľna je abstraktná veličina, ktorej nositeľom nie je základná odborová organizácia, ale jednotliví členovia odborového orgánu, ktorí fyzicky poskytnuté pracovné voľno spotrebúvajú. Odborová organizácia spolupôsobí pri kreovaní rozsahu predmetného pracovného voľna, či už v podobe dohody alebo rozdelenia rozsahu voľna určeného uplatnením ná-

¹⁸ Bližšie pozri OLŠOVSKÁ, A., J. TOMAN, M. ŠVEC, S. SCHUSZTEKOVÁ a M. BULLA. *Kolektívne pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 374 s. ISBN 978-80-89149-37-7.

sobku počtu zamestnancov, ale sama osebe nedisponuje týmto pracovným voľnom až do okamihu, kým nepríde prípadne k poskytnutiu peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno, ktorá už nepatrí členom odborového orgánu, ale odborovej organizácii. Filozoficky je však predmetné pracovné voľno bližšie k pracovnému voľnu poskytovanému na základe § 137 Zákonníka práce, aj s ohľadom na text samotného ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce, na zabezpečenie činnosti odborového orgánu, t.j. pôjde o činnosti realizované krátkodobo. V zmysle uvedeného nie je podľa nášho právneho názoru prípustné uvoľniť zamestnanca dlhodobo, keďže takýto charakter činnosti má len výkon funkcie v odborovom orgáne a Zákonník práce jednoznačne uvádza poskytovanie pracovného voľna členovi a na činnosti (jednotlivé činnosti), ktoré je potrebné zabezpečiť v odborovom orgáne alebo v rámci odborového orgánu. Dané pracovné voľno sa podľa nás nevzťahuje na celý rozsah činností odborového orgánu, čo je typickým znakom výkonu odborovej funkcie.

Poskytnutie objektívneho právneho výkladu predmetného ustanovenia, i s ohľadom na nejednoznačnosť právnej úpravy, nie je jednoduché. Prvý výkladový problém spôsobuje už možnosť samotnej dohody na rozsahu poskytnutého pracovného voľna, a to najmä vo vzťahu, či Zákonník práce ustanovuje nejaké limity danej dohody. S ohľadom na absenciu akejkolvek zmienky o obmedzení zmluvnej voľnosti strán i pomerne rozšírenú aplikačnú prax sa predpokladá, že dohoda zmluvných strán o poskytnutí pracovného voľna nie je žiadnym spôsobom obmedzená. Zmluvné strany sa tak môžu dohodnúť na akomkoľvek rozsahu poskytnutého pracovného voľna pre bližšie určený i neurčený počet osôb, bez ohľadu na skutočnosť, či dohodnutý rozsah poskytnutého pracovného voľna bude menší alebo väčší ako by bol určený rozsah poskytnutého pracovného voľna pri uplatnení automatického výpočtu podľa počtu zamestnancov v zmysle § 240 ods. 3 druhá veta Zákonníka práce. Zmluvné strany sa môžu dokonca dohodnúť tiež na tom, že odborová organizácia nepožaduje poskytnutie žiadneho rozsahu pracovného voľna. Dosiachnutie dohody na rozsahu pracovného voľna je následne konkretizované rozdelením pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu podľa rozhodnutia základnej odborovej organizácie.

Pri nedosiachnutí dohody sa následne uplatní spomínaný automatický výpočet násobku počtu zamestnancov a 15 minút, pričom celkový rozsah pracovného voľna tvorí ich súčin. Nositeľom takéhoto pracovného voľna však nie je opäť odborová organizácia, ale jednotliví členovia odborového orgánu, ktorým zamestnávateľ poskytne (Zákonník práce jednoznačne

uvádza, že „zamestnávateľ poskytnie členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“) pracovné voľno kumulatívne až do výšky určeného rozsahu. Odborová organizácia spolupôsobí len pri určení jednotlivých členov odborového orgánu, ktorým má byť pracovné voľno poskytnuté; samostatne však nie je zodpovedná za jeho fyzické vyčerpanie členmi odborového orgánu.

V oboch prípadoch, t.j. pri dohodnutí rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 1 Zákonníka práce prvá veta i pri uplatnení automatického určenia pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 druhá veta Zákonníka práce platí ich odlišnosť od poskytnutia pracovného voľna podľa § 136 alebo § 137 Zákonníka práce a nemožnosť započítavania (odpočítavania) poskytnutého pracovného voľna podľa § 136 a § 137 Zákonníka práce od určeného rozsahu pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

Nevyčerpanie pracovného voľna členmi odborového orgánu na výkon činnosti odborovej organizácie má za následok prepadnutie týchto hodín, s výnimkou prípadu, kedy je v kolektívnej zmluve dohodnutá peňažná náhrada za nevyčerpané hodiny poskytnutého pracovného voľna. V aplikačnej praxi vzniká pomerne aktuálna diskusia, či je potrebné vznik nároku peňažnej náhrady obligatórne dohodnúť v kolektívnej zmluve, vrátane podmienok, za ktorých sa bude poskytovať, alebo vzniká ako automatický nárok po nevyčerpaní pracovného voľna členmi odborového orgánu a v kolektívnej zmluve sa dohodnú len podmienky, za ktorých sa bude poskytovať (vznik právneho nároku sa už nedohaduje). Druhý názorový prúd totiž vychádza zo samotnej dikcie ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý pripomína formuláciu § 97 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý predpokladá dohodnutie rozsahu a podmienok práce nadčas medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov; samotný vznik nároku práce nadčas je však už založený v zmysle § 97 ods. 1 Zákonníka práce. V tomto ohľade tak formulácia § 240 ods. 3 Zákonníka práce skôr pripomína len potrebu dohadovania podmienok poskytnutia peňažnej náhrady ako jeho samotný nárok. Hoci možno do určitej miery súhlasiť s nedôslednosťou zákonodarcu pri formulovaní predmetného ustanovenia, i s ohľadom na účel poskytovania peňažnej náhrady, máme za preukázané, že zmyslom daného ustanovenia nie je zavedenie automatického vzniku nároku na poskytnutie peňažnej náhrady. Úmyslom zákonodarcu pri zavedení spomínaného automatického určenia pracovného voľna, ktoré má byť poskytnuté členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, bolo vytvoriť „časový priestor“ pre možnosť výkonu činnosti zástupcu zamestnancov tak, aby ochrana práv zamestnancov nezá-

visela len od dohody (vôle) zamestnávateľa takéto voľno s odborovou organizáciou dohodnúť. Cieľom tak bolo priamo zo zákona vytvorenie priestoru pre nezávislú a kompetentnú činnosť zástupcu zamestnancov u zamestnávateľa na pracovisku, a nie zabezpečiť finančne odborovú organizáciu. Prijatie automatického vzniku nároku na peňažnú náhradu by mohlo viesť k úmyselnému nečerpaniu poskytnutého pracovného voľna podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce členmi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a ku sledovaniu získania len peňažnej náhrady od zamestnávateľa. Popísané uplatňovanie predmetného právneho inštitútu by však znamenalo rozpornosť s účelom jeho existencie. V zmysle uvedeného máme preto za preukázané, že vznik nároku na peňažnú náhradu, a následne aj podmienky jej poskytovania treba obligatórne dohodnúť s odborovou organizáciou v kolektívnej zmluve, inak takýto nárok pre odborovú organizáciu nevzniká.

Vzhľadom na uvádzaný výklad § 240 ods. 3 Zákonníka práce patrí uvedená peňažná náhrada odborovej organizácii, t.j. v konkrétnom prípade nepôjde o príjem zo závislej činnosti v zmysle Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov pri konkrétnom odborovom funkcionárovi, ktorý si poskytnutý rozsah pracovného voľna nevyčerpá. Napriek tomu by sa však výška peňažnej náhrady za nevyčerpané pracovné voľno mala odvíjať od mzdy konkrétneho zamestnanca (z náhrady mzdy podľa § 134 Zákonníka práce), ktorý poskytnuté pracovné voľno nevyčerpá na výkon odborovej činnosti. Rozhodujúcim pre počítanie bude zamestnanec, u ktorého náhrada mzdy v konkrétnom mesiaci prepadla, a jeho náhrada mzdy, ktorú by dosiahol, ak by pracovné voľno čerpal. Pokiaľ by bola peňažná náhrada poskytnutá priamo odborovému funkcionárovi, ktorý si nevyčerpá poskytnuté pracovné voľno, išlo by v jeho prípade o príjem zo závislej činnosti podliehajúci daňovej povinnosti v zmysle § 5 Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

V nadväznosti na uvádzaný výklad dochádza aj v prípade poskytnutia pracovného voľna členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie ku vzniku nároku na dovolenku (§ 144a Zákonníka práce sa opätovne o vylúčení predmetného obdobia z posudzovania výkonu práce nezmieňuje), a následne tiež k uplatneniu § 113 ods. 5 Zákonníka práce.

Záver

Poskytovanie pracovného voľna na výkon odborovej funkcie predstavuje v slovenskom pracovnom práve pomerne komplikovanú oblasť kolektív-

nych pracovnoprávných vzťahov, pričom právna úprava s ohľadom na svoju nejednoznačnosť k riešeniu sporných otázok neprispieva. Rôzne režimy poskytovania pracovného voľna s odlišnou úpravou pracovnoprávných nárokov sťažujú možnosť dojednaní medzi subjektmi aj v okamihu, ak je konsenzus na prijatí takejto dohody. V mnohých prípadoch nemajú zamestnávateľ a ani odborová organizácia vyjasnené, podľa ktorého konkrétneho ustanovenia Zákonníka práce majú postupovať a akým spôsobom majú upraviť pracovnoprávne nároky zamestnanca, s ohľadom napríklad na čerpanie dovolenky, poskytovanie náhrady mzdy či uplatnenie zodpovednosti v pracovnoprávných vzťahoch. Navyše ani z právneho rámca nevyplýva, či predmetné inštitúty koexistujú spoločne bez vzájomnej väzby (ako sme uvádzali vyššie), respektíve či medzi nimi existuje princíp vzájomného ovplyvňovania sa. Spomenutý právny rámec by si tak zaslúžil odpovedajúcu revíziu, čo možno bude splnené v rámci aktuálnej novely Zákonníka práce v oblasti odmeňovania.

Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. Ústavné právo slobodne sa združovať a súčasný stav kolektívneho pracovného práva v Slovenskej republike. *Právo a zamestnaní*. 2002, roč. 8, č. 1, s. 14-19. ISSN 1211-1139.
- GALVAS, M. K některým základním problémům kolektivního pracovního práva. *Právo a zaměstnaní*. 2002, roč. 8, č. 1, s. 8-13. ISSN 1211-1139.
- OLŠOVSKÁ, A. Postavenie a pôsobenie zástupcov zamestnancov. In: O. HAMULÁK, ed. *Debaty mladých právnikov 2007*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007, s. 76-79. ISBN 978-80-244-1925-1.
- OLŠOVSKÁ, A., J. TOMAN, M. ŠVEC, S. SCHUSZTEKOVÁ a M. BULLA. *Kolektívne pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2014. 374 s. ISBN 978-80-89149-37-7.
- ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľ a právo*. 1. vyd. Karviná: Paris, 1995. 283 s. ISBN neuvedené.
- TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady*. 1. vyd. Košice: PressPrint, 2004. 354 s. Európa, právo a prax. ISBN 80-89084-13-3.
- TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 259 s. ISBN 978-80-8168-456-2.

Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

ŽUĽOVÁ, J., M. BARINKOVÁ a M. DOLOBÁČ. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. 338 s. ISBN 978-80-8168-280-3.

JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva
J. G. Tajovského 13
917 01 Trnava
Slovenská republika
marek.svec@ucm.sk

JUDr. Simona Schuszteková, PhD., LL.M.

Labour Law Association/Asociácia pracovného práva
J. G. Tajovského 13
917 01 Trnava
Slovenská republika
simona.schusztekova@gmail.com

PhDr. Adam Madleňák, PhD.

Fakulta masmediálnej komunikácie
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave
Námestie J. Herdu 2
917 01 Trnava
Slovenská republika
adam.madlenak@ucm.sk