

## Spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom<sup>1</sup>

### Dispute over Fulfilment of Collective Agreement Obligations Which Do Not Result in Arising Claims to Individual Employees

Jan Horecký  
Marek Švec  
Adam Madleňák

**Abstract:** *The scientific paper deals with the issue of a new definition of the collective dispute over the fulfilment of obligations that do not give rise to claims to individual employees. The current practice changes the established legal definition of the collective dispute as defined in the Paragraph 10 of the Slovak Collective Bargaining Act and makes its future usage outdated. Based on available professional literature and own practical experiences, the authors point to a maladministration of public authorities in its usage and to the resulting legal consequences in the form of a threat to the employees' labour law protection.*

**Key Words:** *Labour Law; Employer; Employee; Collective Agreement; Collective Dispute; Labour Protection; the Slovak Republic.*

**Abstrakt:** *Predmetom vedeckého príspevku je problematika nového vymedzenia kolektívneho sporu o plnenie záväzkov, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Aktuálna aplikačná prax mení zaužívané právne vymedzenie kolektívneho sporu definované v § 10 slovenského Zákona o kolektívnom vyjednávaní a spôsobuje obsoľnosť jeho použitia do budúcnosti. Autorský kolektív na základe dostupnej odbornej literatúry a vlastných praktických skúseností poukazuje na nesprávny postup orgánov verejnej správy pri jeho používaní a vyplývajúce právne dôsledky v podobe ohrozenia pracovnoprávnej ochrany zamestnancov.*

---

<sup>1</sup> Vedecký príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumného projektu VEGA č. 1/0708/18 s názvom „Aspekty využívania koncepcie SoLoMo marketingu na zvýšenie povedomia o ekoinováciách“, zodpovedný riešiteľ prof. Ing. Anna Zaušková, PhD.

***KLúčové slová:*** Pracovné právo; zamestnávateľ; zamestnanec; kolektívna zmluva; kolektívny spor; pracovnoprávna ochrana; Slovenská republika.

---

## Úvod

Situácia, keď sa pri realizácii kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v procese kolektívneho vyjednávania alebo po jeho skončení snažia zmluvné strany použiť ustanovenia Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednaní (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednaní“) a uvedený zákon ich prípad vôbec neupravuje, býva pomerne častá. Zákon o kolektívnom vyjednaní totiž vznikol v určitej spoločenskej dobe a právnom stave, ktorý nepredpokladal razantný nástup plurality pôsobenia zástupcov zamestnancov na pracovisku či zmeny v organizačnej štruktúre zamestnávateľov alebo aj zástupcov zamestnancov. O niečo menej častá je situácia, keď Zákon o kolektívnom vyjednaní síce upravuje predmet realizácie kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov v určitom svojom ustanovení, avšak nesprávna aplikačná prax jeho použitie posunula do roviny, keď sa výklad samotného ustanovenia priechi svojmu účelu vzniku i logike použitia, čím sa samotné ustanovenie stáva obsolétym. Takýmto empirickým príkladom predchádzajúcej premisy je aktuálny výklad ustanovenia § 10 Zákona o kolektívnom vyjednaní, ktorý vymedzuje kolektívne spory podľa Zákona o kolektívnom vyjednaní. Aktuálna aplikačná prax, ktorá bude predmetom neskoršieho výkladu v predložennom vedeckom príspevku, spôsobila, že dané ustanovenie je v zásade nepoužiteľné pre účely kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, z pohľadu jeho väzby na obsah kolektívnej zmluvy ako prameňa práva, pričom ustanovený zákonný postup jeho riešenia obsiahnutý v § 14 Zákona o kolektívnom vyjednaní sa tým stáva pre účely ochrany práv zamestnancov nepoužiteľný. Jadrom samotného sporu sa stáva vymedzenie kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Uvedené v aktuálnom aplikačnom výklade štátnych orgánov predstavuje výlučne neplnenie záväzkovoprávnych (zmluvnoprávnych) dojednaní, oprávneným subjektom ktorých je odborová organizácia, a nie neplnenie záväzkovoprávnych (zmluvnoprávnych) dojednaní, oprávneným subjektom ktorých je kolektív zamestnancov (neurčitý počet fyzických osôb zamestnávateľ'a), napriek doterajšiemu teoreticko-právnomu i praktickému výkladovému konsenzu prijímanému od okamihu vstupu Zákona o kolektívnom vyjednaní do účinnosti.

## Kolektívny spor a kolektívny spor podľa Zákona o kolektívnom vyjednávaní

V súčasnosti neexistuje žiadna exaktná definícia pojmu „kolektívny spor“, ktorá by vyčerpávajúcim spôsobom uvádzala možné prípady sporných situácií medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom pri realizácii kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Legálnu definíciu pojmu kolektívny spor je možné nájsť v Zákone o kolektívnom vyjednávaní, avšak musíme si uvedomiť, že pojem kolektívneho sporu je v danej súvislosti vymedzený práve a výlučne len pre účely Zákona o kolektívnom vyjednávaní (prípadne pre oblasť podpodsobnosti uvádzaného právneho predpisu). V aplikačnej praxi sa možno stretnúť tiež so spormi, ktoré môžeme zo subjektívneho hľadiska vnímať ako kolektívne spory aj v iných prípadoch (napríklad kolektívny spor o určenie príslušnej odborovej organizácie oprávnenej rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu) a pre ktoré musí byť kolektívny spor pro futuro bližšie definovaný pre širší okruh zamestnávateľsko-odborových vzťahov. V tomto ohľade preto musíme vychádzať pri snahe o jeho identifikáciu z odbornej literatúry. Teoretickým východiskom môže byť samotná identifikácia kolektívneho subjektu ako základného subjektu kolektívneho pracovného práva, pričom budeme predpokladať, že vymedzenie kolektívneho sporu sa bude odvíjať od prítomnosti kolektívneho subjektu ako jednej sporovej strany alebo oboch sporových strán. Pod pojem kolektívneho pracovného práva môžeme podradiť „okruh právnych vzťahov vznikajúcich medzi kolektívom pracovníkov spravidla reprezentovaným odborovou organizáciou a zamestnávateľom (respektíve ich zväzmi)“<sup>2</sup> alebo „súhrn právnych noriem, ktoré upravujú tie právne vzťahy medzi subjektmi pracovného práva, v ktorých jeden zo subjektov je kolektívny subjekt“.<sup>3</sup> Z uvedených definícií možno odvodiť premisu, že určujúcim faktorom rozlíšenia individuálnych sporov a kolektívnych sporov bude prítomnosť kolektívneho subjektu ako sporovej strany, pričom kolektívny subjekt bude predstavovať kolektív zamestnancov reprezentovaný spravidla odborovou organizáciou (odborovým zväzom). V prípade kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa následne prichádza do úvahy aj kolektív zamestnávateľov reprezento-

<sup>2</sup> Bližšie pozri GALVAS, M. Právni rámec sociálneho dialogu. In: D. HRABCOVÁ, et al. *Sociálny dialog: Vyjednávaní v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita; Doplněk, 2008, s. 33-90. ISBN 978-80-210-4773-0 (Masarykova univerzita); ISBN 978-80-7239-233-9 (Doplněk).

<sup>3</sup> Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0.

vaný zamestnávateľským zväzom. Potreba odlišenia kolektívneho sporu od individuálneho sporu je totiž kľúčová s ohľadom na prípustné spôsoby jeho riešenia, keď sa napríklad vylučuje použitie inštitútov sprostredkovateľa a rozhodcu v zmysle § 11 a § 13 Zákona o kolektívnom vyjednávaní pre riešenie individuálnych pracovnoprávných sporov, pre ktoré Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“) v § 14 ustanovuje osobitný spôsob ich riešenia. Pokiaľ by teda išlo o neuspokojenie individuálnych pracovnoprávných nárokov zamestnancov založených platnou a účinnou kolektívnou zmluvou, nemôže byť takýto spor predložený na riešenie sprostredkovateľovi alebo rozhodcovi, a to ani v prípade, ak by sa týkal viacerých či väčšieho počtu zamestnancov.<sup>4</sup> Význam rozlíšenia individuálnych pracovnoprávných sporov a kolektívnych pracovnoprávných sporov sa premieta aj do oblasti možného zmeškania doby určenej na uplatnenie zákonného nároku zamestnancom. Pri individuálnych pracovnoprávných sporoch musíme zohľadniť napríklad skutočnosť, že sa príslušné peňažné nároky zamestnanca zásadne premlčujú. V prípade kolektívnych pracovnoprávných nárokov vzniknutých z kolektívnych pracovnoprávných sporov sa inštitút premlčania neuplatňuje, keďže nejde o pracovnoprávne nároky v zmysle Zákonníka práce.<sup>5</sup> V tomto okamihu však musíme upozorniť na skutočnosť, že v situácii, keď neexistuje jednoznačný názor na vymedzenie kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, a keď sa súčasne zmenil tiež samotný právny rámec od okamihu, kedy bol prijatý Zákon o kolektívnom vyjednávaní, je presné vymedzenie prípadov, kedy sa uplatní a kedy sa neuplatní inštitút premlčania vo vzťahu ku konkrétnym pracovnoprávnym inštitútom, pomerne nejasné.<sup>6</sup> Musíme napríklad zohľadniť aj skutočnosť, že do určitej miery zasiahla do predmetnej problematiky i judikatúra slovenských súdov, keď napríklad Najvyšší súd Slovenskej re-

<sup>4</sup> Bližšie pozri ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľé a právo*. 1. vyd. Karviná: Paris, 1995, s. 142.

<sup>5</sup> Bližšie pozri ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnávateľé a právo*. 1. vyd. Karviná: Paris, 1995, s. 144.

<sup>6</sup> Porovnaj aj TOMEŠ, I. a V. TKÁČ. *Kolektívni vyjednávaní a kolektívni smlouvy*. 1. vyd. Praha: Prospektum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1; VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. 1. vyd. Bratislava: Odborárske spektrum, 1994. 132 s. ISBN 80-88691-05-2; VLADÁROVÁ, M. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár. Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 1996, roč. 1, č. 5, s. 6-34. ISSN 1335-1508; ŽULOVÁ, J., M. BARINKOVÁ a M. DOLOBÁČ. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopln. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 414 s. ISBN 978-80-8168-686-3 a podobne.

publiky vo svojom rozhodnutí judikoval,<sup>7</sup> že z neplatnej a neúčinnnej kolektívnej zmluvy nemožno nadobudnúť žiadne práva, a to ani dobromyseľne. V takomto prípade bude mať rozlíšenie na individuálne pracovnoprávne spory a kolektívne pracovnoprávne spory rovnaký význam, najmä z pohľadu možnosti domáhania sa príslušného pracovnoprávneho nároku a prípustných prostriedkov pre jeho riešenie.

Rozdelenie individuálnych pracovnoprávných vzťahov a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov z pohľadu uplatňovania domnelých nárokov bude zásadné i v kontexte právne neexistentných kolektívnych zmlúv, a teda právneho dôvodu pre určité konanie zamestnávateľa, respektíve vymáhaných nárokov zamestnanca. Tak tomu môže byť napríklad aj v súvislosti s rekonštrukciou súkromného práva v Českej republike, kde Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce (ďalej len „Zákoník práce“) v ustanovení § 28 stanovuje právne podmienky účinnosti kolektívnej zmluvy, respektíve vymedzuje, kedy ide o právne konanie, na ktoré sa neprihliada. Pokiaľ kolektívna zmluva nie je podpísaná na tej istej listine zmluvnými stranami, na kolektívnu zmluvu sa neprihliada, t.j. na kolektívnu zmluvu sa nahliada, akoby nebola uzatvorená. Pokiaľ bude u zamestnávateľa napríklad pôsobiť viacero odborových organizácií, musí zamestnávateľ pri uzatváraní kolektívnej zmluvy kolektívne vyjednávať so všetkými odborovými organizáciami, vrátane jej záväzkovej časti, z ktorej majú odborové organizácie spoločne a nerozdielne čerpať určité práva (prípadne sa zaviazat' k plneniu povinností). Pokiaľ sa odborové organizácie nedohodnú na osobitnom postupe, nemôže byť kolektívna zmluva uzatvorená len jednou z nich. Z kolektívneho vyjednávania o kolektívnej zmluve nie je možné žiadnu z odborových organizácií vylúčiť;<sup>8</sup> pri podpise kolektívnej zmluvy by chýbal prejav vôle a pre zjavný rozpor s právnymi predpismi by sa na kolektívnu zmluvu podľa § 27 ods. 2 Zákoníka práce neprihliadalo. Kolektívna zmluva, ak nie je dohodnuté inak, musí byť podpísaná všetkými účastníkmi, t.j. nie je možné žiadnu odborovú organizáciu vynechať a kolektívnu zmluvu uzatvoriť bez nej. Pri realizácii popisovanej premisy konania by sa na takúto kolektívnu zmluvu nahliadalo ako na kolektívnu zmluvu neuzatvorenú a neexistujúcu, a nemohla by tak zakladať zamestnancom, ale ani zmluvným stranám žiadne pracovnoprávne nároky. Pokiaľ by však zamestnávateľ na základe ničotného právneho konania (kolektívna zmluva, na ktorú sa neprihliada

<sup>7</sup> Bližšie pozri *Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 103/03*.

<sup>8</sup> Bližšie pozri ŠUBRT, B. Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17-25. ISSN 0032-6208.

da) voči zamestnancom plnil niektoré z pracovnoprávných nárokov (napríklad rešpektoval by priznanie vyššej sumy príplatkov za prácu v noci alebo väčší rozsah výmery dovolenky), bolo by v ďalšom procese zaujímavé rozhodnúť, či išlo o plnenie, ktoré zamestnanci prijali v dobrej viere (čo podľa autorov zodpovedá povahe individuálnych pracovnoprávných nárokov a ochranárskej povahe pracovného práva) a ktoré teda nemusia zamestnávateľovi vracať, a to najmä v kontexte plnení, ktoré zamestnávateľ poskytol druhej zmluvnej strane (napríklad zvýšená úhrada nákladov na výkon činnosti v odborovom orgáne zamestnancov).

V zmysle predmetného teoretického vymedzenia by preto mali medzi základné druhy kolektívnych pracovnoprávných sporov patriť:

1. spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku<sup>9</sup> (§ 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní);
2. spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom (§ 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní);
3. spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej uzatvoriť kolektívnu zmluvu pri pluralite odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľa (§ 3a Zákona o kolektívnom vyjednávaní);
4. spor o rozdelenie pracovného voľna, ktoré zamestnávateľ poskytol na výkon funkcie zástupcov zamestnancov (§ 240 ods. 3 Zákonníka práce).

Vzhľadom na tematické zameranie predloženého vedeckého príspevku budú predmetom ďalšieho výkladu výlučne kolektívne spory podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

### **Vymedzenie kolektívnych sporov podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní**

Zákon o kolektívnom vyjednávaní v prípade kolektívnych sporov rozlišuje dva typy sporov. Prvým typom je *spor o uzavretie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku*, a to bez ohľadu na skutočnosť, či ide o kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa alebo podnikovú kolektívnu zmluvu. Vzhľadom na skúsenosti z aplikačnej praxe možno uviesť, že v prípade sporu o uza-

---

<sup>9</sup> Bližšie pozri § 8 ods. 5 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorý umožňuje zmluvným stranám dohodnúť sa na zmene kolektívnej zmluvy, pričom súčasne uvádza, že pri takejto zmene sa postupuje ako pri uzavieraní novej zmluvy. Vznik kolektívneho sporu pri uzavieraní dodatku ku kolektívnej zmluve bude preto totožný ako v prípade uzavierania novej kolektívnej zmluvy.

tvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku zásadné aplikačné problémy s ohľadom na vymedzenie samotného sporu, v podstate právne nejasnosti, nevznikajú. Predmetom kolektívneho sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku v zmysle § 8 ods. 1 a ods. 5 Zákona o kolektívnom vyjednávaní je nedohoda zmluvných strán oprávnených na uzatvorenie kolektívnej zmluvy v zmysle § 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní o obsahu kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku. Z hľadiska počítania času nie je možné jednoznačne určiť, a to ani časovým horizontom, kedy vzniká spor o uzavretie kolektívnej zmluvy. Existujú prípady, keď vyjednávanie kolektívnej zmluvy trvá niekoľko mesiacov, a ani jedna zo strán subjektívne nepocituje žiadny progres a posun v uvedenom procese. Na druhej strane sa možno stretnúť s prípadmi, keď strany po dvoch sedeniach (rokovaniach) ohľadom návrhu kolektívnej zmluvy nezaznamenajú žiadny posun a obe strany, respektíve jedna zo strán identifikuje danú situáciu ako spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Pre určenie, či ide o spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, nie je potrebná zhoda oboch zmluvných strán, čo možno odvodiť z možnosti požiadať o určenie sprostredkovateľa jednostranne (§ 11 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní), a súčasne je zjavný minimálny predpoklad, že strany dospejú k dohode na tom, že existuje (vznikol) spor o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, najmä v čase, keď nemajú dosiahnutú zhodu na samotnom texte kolektívnej zmluvy. S ohľadom na skutočnosť, že Zákonník práce ani Zákon o kolektívnom vyjednávaní, a ani žiadny iný právny predpis okamih vzniku kolektívneho sporu výslovne neuvádzajú, možno implicitne dovodiť (z právnej povahy kolektívnej zmluvy a jej uzatvárania ako formy súkromnoprávneho konania), že ku kolektívnemu sporu prichádza v okamihu, keď jedna zo zmluvných strán prestane plniť svoju povinnosť súčinnosti (zmluvné strany si môžu v písomnom návrhu kolektívnej zmluvy určiť, do akej doby má druhá zmluvná strana na návrhy odpovedať).

Pre jednoznačnosť určenia existencie sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku a neskoršiu možnosť využitia zákonných prostriedkov riešenia daného kolektívneho sporu je dôležité, aby sa existencia (okamih vzniku či konštatovania minimálne jednou zmluvnou stranou) sporu písomne skonštatovala (uviedla) v zápise z rokovania (kolektívneho vyjednávania). Za spor sa považuje aj situácia, ak niektorá zo zmluvných strán (či už zamestnávateľ alebo príslušný odborový orgán) odmietla na písomný návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy reagovať a porušila povinnosť, ktorú jej ukladá ustanovenie § 8 ods. 2 Zákona o kolektívnom vyjednávaní. Právne nejasnosti vo vzťahu ku kolektív-

nemu sporu o uzatvorenie kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku sa vyskytujú skôr v samotnom procese jej riešenia ako primárneho vymedzenia kolektívneho sporu a jeho obsahu, napríklad vo vzťahu k možnosti použitia opravného prostriedku proti rozhodnutiu rozhodcu v zmysle § 13 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, podmienkam a pravidlám jeho rozhodnutia, alebo už skôr – pri jednotlivých fázach kolektívneho vyjednávanía kolektívnej zmluvy alebo jej dodatku pri existencii viacerých odborových organizácií pôsobiach u zamestnávateľa a potrebe určenia oprávneného subjektu pre kolektívne vyjednávanie v zmysle § 3a Zákona o kolektívnom vyjednávaní.<sup>10</sup>

Výrazne problematickejšie však možno vnímať vymedzenie druhého typu sporu – *kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom*, a to aj na základe aktuálnej aplikačnej praxe, ktorá do značnej miery odporuje predchádzajúcemu teoreticko-vednému vymedzeniu predmetného kolektívneho sporu. Prvým predpokladom vzniku kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, je existencia platnej a účinnej kolektívnej zmluvy (s odkazom na § 4 Zákona o kolektívnom vyjednávaní). Druhým predpokladom, ktorý musí byť splnený súčasne, je neplnenie záväzku dohodnutého v kolektívnej zmluve, ktorý však nemá individuálny charakter. Splnenie druhého predpokladu sa tak stáva kľúčovým parametrom pre posúdenie konkrétneho sporu ako kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Zákon o kolektívnom vyjednávaní, a ani Zákonník práce či iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje formálne náležitosti alebo obsahové náležitosti kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom. Z uvedeného dôvodu preto vzniká v aplikačnej praxi stav právnej neistoty, ktorý má tiež zásadný vplyv na ochranu pracovnoprávnych nárokov zamestnancov. Takisto nie je jasné, či je možné porušenie záväzku dohodnutého v kolektívnej zmluve zo strany zamestnávateľa riešiť prostredníctvom inštitútov sprostredkovateľa a rozhodcu, respektíve či sa uplatní mechanizmus rie-

<sup>10</sup> Bližšie k uvedeným problémom pozri prechádzajúce publikačné výstupy autorov – napríklad ŠVEC, M., M. BULLA a J. HORECKÝ. Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní?. *Justičná revue*. 2014, roč. 66, č. 8-9, s. 1006-1026. ISSN 1335-6461; TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Praktický komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 259 s. ISBN 978-80-8168-456-2; OLŠOVSKÁ, A. et al. *Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017. 301 s. ISBN 978-80-89149-54-4 a podobne.



šenia individuálnych pracovnoprávných sporov v zmysle § 14 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Za spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevyplývajú nároky jednotlivým zamestnancom, sa považovali spory, ktoré mali povahu zmluvnoprávných záväzkov obsiahnutých v platnej a účinnej kolektívnej zmluve. V takýchto prípadoch sa tak predchádzajúca spolurozhodovacia právomoc odborovej organizácie nahrádzala úpravou v kolektívnej zmluve, respektíve sa kreovala úplne nová právna úprava pri úprave odmeňovacieho systému zamestnávateľa. Predmetom takýchto zmluvnoprávných záväzkov boli najmä:<sup>11</sup>

- ✚ úprava nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času na jednotlivé kalendárne týždne;
- ✚ zavedenie pružného pracovného času;
- ✚ určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrhu pracovných zmien;
- ✚ uplatnenie mzdových zložiek, foriem mzdy a ich zmien, ustanovenie konkrétnych podmienok pre poskytovanie príslušnej mzdovej zložky;
- ✚ zavádzanie a zmeny noriem spotreby práce a opatrení a podobne.

V zmysle uvedeného rozsahu bol kolektívny spor o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky jednotlivým zamestnancom, vymedzený práve zmienenými zmluvnoprávnymi záväzkami z kolektívnej zmluvy. Obsah zmluvnoprávných záväzkov súčasne predstavoval určitý hraničný ukazovateľ, ktorý umožňoval zmluvným stranám, a v konečnom dôsledku aj samotným zamestnancom pomerne jednoznačne rozlíšiť právny režim riešenia ich sporu, pokiaľ z akéhokoľvek dôvodu neprišlo k splneniu dohodnutého záväzku z kolektívnej zmluvy zo strany zamestnávateľa. Praktický rozmer sporov o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikali nároky jednotlivým zamestnancom, sa z pohľadu zamestnancov najviac prejavoval v oblasti dohodnutia priemerného zvyšovania miezd zamestnancov, či už plošne alebo v rámci jednotlivých kategórií pracovných pozícií, keď si zamestnávateľ nespĺnil povinnosť a nezabezpečil rast priemernej mzdy dohodnutý v kolektívnej zmluve. Obdobne sa prostredníctvom tohto kolektívneho sporu riešili rôzne záväzky zamestnávateľa, napríklad v oblastiach obmedzenia nariadovania výkonu práce nadčas alebo skrátenia ustanoveného týžden-

---

<sup>11</sup> Bližšie pozri ŠUBRT, B. *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava: Práca, 1991, s. 54 a nasl. ISBN 80-7094-124-3.

ného rozsahu pracovného času, či v prípadoch nezabezpečovania dohodnutého štandardu pracovných podmienok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (napríklad zvýšený pitný režim pre zamestnancov, určený typ poskytovaných nápojov a jedál a podobne).

Súčasne sa pri využití inštitútu kolektívneho sporu podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní vychádzalo z účelnosti a zmyslu dojednaných záväzkov v kolektívnej zmluve, keď napríklad nesplnenie si záväzku zamestnávateľa v podobe poskytnutia zvýšeného rozsahu pitného režimu pre zamestnancov formou dodatočných nápojov by bolo tristným vymáhať individuálnym spôsobom v súdnom konaní za každého zamestnanca osobitne. Efektívne tak odborová organizácia využila predmetný kolektívny spor, pričom ku splneniu záväzku zo strany zamestnávateľa prišlo zväčša už v konaní pred sprostredkovateľom, vzhľadom na snahu zamestnávateľa o upokojenie situácie v podniku. S ohľadom na takýto zaužívaný postup odborové organizácie až do súčasnosti v kolektívnych vyjednávaniach pristupovali k dohadovaniu záväzkov v uvedenom zmysle, t.j. snažili sa dosiahnuť zlepšenie pracovných podmienok a mzdových podmienok zamestnancov prostredníctvom generálnych záväzkov dotýkajúcich sa všetkých zamestnancov, pričom ich splnenie si následne v prípade potreby vynucovali výkonom kontrolnej činnosti podľa § 239 Zákonníka práce alebo riešením kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplnňú nároky jednotlivým zamestnancom, podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

To, čo sa zmenilo v aktuálnej aplikačnej praxi, je na prvý pohľad minimálne odlišný výklad slovného spojenia „jednotlivým zamestnancom“. Vo výsledku však takáto odchylná výkladová prax spôsobila stav, keď sa už prostredníctvom kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplnňú nároky jednotlivým zamestnancom, nemožno domáhať splnenia záväzku zamestnávateľa, ale je potrebné používať výlučne postup podľa § 14 Zákonníka práce, t.j. riešenie formou individuálnych pracovnoprávných sporov. Predmetom sporu sa stalo významové uplatnenie výrazu „jednotlivým“, ktorý v rôznych interpretáciách osciluje medzi individualizovaným záväzkom voči konkrétnemu zamestnancovi až po označenie počtu adresátov plnenia daného záväzku z kolektívnej zmluvy. Zaužívaný právny výklad spojenia „jednotlivým zamestnancom“ smeroval k odlíšeniu záväzkov, ktoré sa dotýkajú konkrétnych zamestnancov, t.j. že nárok (právny nárok) smeruje len voči fyzickej osobe – jednotlivcovi, ktorý na základe uzatvorenia kolektívnej zmluvy získava určité zlepšenie pracovných podmienok alebo mzdových podmienok sa-

mostatne, pričom žiadny iný zamestnanec nemôže tento pracovnoprávny nárok dosiahnuť. Napríklad pri kolektívnych zmluvách v subdodávateľských automobilových spoločnostiach niektoré kolektívne zmluvy upravujú nadštandardné pracovné podmienky pre konkrétnych zamestnancov – špecialistov, ktorí sú z pohľadu svojej kvalifikácie i pracovných skúseností výnimoční a v ich pracovnej zmluve sa následne dohaduje len výška zmluvného platu, pričom ostatné zvýhodnené benefity a pracovné podmienky sú obsiahnuté ako výnimka v kolektívnej zmluve. Rovnako však všetky ostatné zvýšené pracovnoprávne nároky zamestnancov obsiahnuté v kolektívnej zmluve, hoci vo výsledku sú ich konečnými prijímateľmi opätovne jednotliví zamestnanci, patria neurčitému počtu subjektov – adresátov právnych noriem v právnom postavení zamestnancov na určitej pracovnej pozícii; samotný nárok je však upravený spoločne pre všetky oprávnené subjekty a priamo z predmetného ustanovenia neplynie takýmto zamestnancom žiadny konkrétny pracovnoprávny nárok, ktorý by nedosiahli iní zamestnanci. Dohodnuté zvýšenie priemerného zárobku sa síce v konečnom dôsledku prejaví vo zvýšení mzdy konkrétneho zamestnanca za príslušný kalendárny mesiac, ale formulácia daného nároku sa dotýka všetkých zamestnancov, o ktorých zvýšenie priemernej mzdy ide, nielen jednotlivého (konkrétneho) zamestnanca. Preto bolo prípadné nesplnenie predmetného záväzku vždy riešené prostredníctvom kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky jednotlivým zamestnancom, keďže dohadovanie tohto pracovnoprávneho záväzku i jeho neskoršia formulácia sa vždy dotýkali hromadnej úpravy pracovnej podmienky. Obdobne to platí tiež pri dohadovaní akejkoľvek inej mzdovej podmienky určenej neurčitému počtu subjektov s určitou právnou kvalifikáciou (napríklad na určitej pracovnej pozícii) v podobe rôznych nadtarifných zložiek mzdy, ako napríklad dochádzkových bonusov, výkonnostných odmien, podmienok pre vznik nároku na bonus za hospodárske výsledky a podobne.

Druhý právny výklad, ktorý si začali osvojovať štátne orgány, vychádza z formálneho výkladu spojenia „jednotlivým zamestnancom“, keď sa pod pojmom „jednotlivý“ nemyslí konkrétny subjekt, ale skutočnosť, či daný subjekt má individualizovanú povahu vo vzťahu ku vzniku samotného pracovnoprávneho nároku. Keďže však záväzky obsiahnuté v kolektívnej zmluve majú vo výsledku takmer vždy individualizovanú povahu subjektu ako ich oprávneného adresáta, t.j. v normatívnej časti kolektívnej zmluvy vždy a v záväzkovoprávnej časti kolektívnej zmluvy ich podľa uvedeného výkladu možno tiež identifikovať, nemožno na ich prípadné

porušenie využiť inštitút riešenia kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky jednotlivým zamestnancom. Uvedená premisa je odôvodnená tým, že aj keď ide o záväzok zmluvnoprávneho charakteru, napríklad v oblastiach pracovného času alebo podmienok poskytovania mzdových nárokov zamestnancov, v konečnom dôsledku sú danými prijímateľmi zamestnanci ako fyzické osoby – zamestnanci, a teda z týchto ustanovení kolektívnej zmluvy rovnako plynú záväzky jednotlivým (konkrétnym) zamestnancom. Ich prípadné neplnenie zo strany zamestnávateľa teda nemožno riešiť prostredníctvom § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ale výlučne prostredníctvom § 14 Zákonníka práce s odkazom na § 231 ods. 2 Zákonníka práce. Pre úplnosť sa žiada pripomenúť, že do záväzkovej časti kolektívnej zmluvy možno zaradiť i konkrétnejšiu úpravu pracovných podmienok a realizáciu činnosti zástupcov zamestnancov na pracovisku, t.j. nároky na zaistenie výkonu aktivít odborovej organizácie. V prípade neplnenia povinností zamestnávateľa voči odborovej organizácii sa s ohľadom na navrhnutú definíciu diferenciacie kolektívneho sporu zamestnávateľ stáva voči odborovej organizácii, ktorá predstavuje zástupcu bližšie neurčeného počtu zamestnancov a ktorá je právnickou osobou *sui generis*, dlžníkom a odborová organizácia má právo domáhať sa kolektívnou zmluvou garantovaných práv individuálnou cestou (súdny procesom). Zamestnávateľ má povinnosť podieľať sa na zaistení podmienok výkonu činnosti odborovej organizácie, t.j. vybaviť ju potrebným priestorom a výpočtovou technikou; nemá však povinnosť garantovať všetkým pluralitne pôsobiacim odborovým organizáciám rovnaký rozsah poskytovaných plnení, ale môže prihliadnuť k ich činnosti, počtu členov a podobne.<sup>12</sup> Pokiaľ však napríklad jednotlivé odborové organizácie po skončení kolektívneho vyjednávania a uzatvorení kolektívnej zmluvy odlišne vnímajú kvalitu a kvantitu plnenia jednotlivých nárokov zamestnancov, neprichádza ku vzniku kolektívneho sporu, hoci ide o plnenie vzťahujúce sa na viacerých zamestnancov, ale o individuálny pracovnoprávny spor.

### Právne následky

Následky redefinície kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky jednotlivým zamestnancom, sú v oblasti kolektívneho vyjednávania zásadné; bezprostredne totiž prichádza

---

<sup>12</sup> Bližšie pozri HORECKÝ, J. a V. SAMEK. *Odborová práva – ochrana zamestnanců* [online]. 1. vyd. Praha: Soudy, 2015, s. 30 [cit. 2018-12-08]. Dostupné na: <https://ipodpora.odbo-ry.info/dms/file/h/0c6c57ddacff6b05>.

ku zmene obsahu zmluvnoprávných dojednaní v kolektívnej zmluve tak, ako sme ju poznali do súčasnosti, čo sa bude musieť prejaviť i v stratégii kolektívneho vyjednávania. Pokiaľ bude obsahom zmluvnoprávných dojednaní výlučne vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, keďže tá jediná nemá povahu individuálneho subjektu, bude to znamenať výrazné oslabenie efektívnosti vymáhania záväzkov v mzdovej časti a oblasti sociálnej politiky zamestnávateľa obsiahnutých v kolektívnej zmluve, pretože práve zmienené oblasti patrili k najčastejšie upravovaným pracovnoprávnym nárokom zamestnancov, pričom ich vymáhanie bolo spojené práve s možnosťou využitia inštitútu podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednaní. Ak by mala odborová organizácia, keďže sama tiež najčastejšie vykonáva v súlade s vnútroodborovými dokumentmi na podklade podanej prihlášky zamestnanca, vymáhať plnenie záväzkov pri každom zamestnancovi samostatne, bude to neúčelné, zdĺhavé a neefektívne. Odborová organizácia bude viesť proti zamestnávateľovi stovky individuálnych súdnych sporov, a to často aj v oblastiach, v ktorých časový rámec ich vymoženía bude nelogický. Iniciovať stovky súdnych sporov proti zamestnávateľovi za nesplnenie záväzku napríklad poskytnutia ďalšieho iontového nápoja ako nároku z kolektívnej zmluvy a vymôcť tento nárok o niekoľko mesiacov neskôr ako je letné obdobie, pre zabezpečenie ktorého bol takýto zvýšený pitný režim navrhnutý, je zbytočné. Obdobne, viesť stovky súdnych sporov proti zamestnávateľovi, ak nedodrží napríklad dohodnutú podmienku pre výplatu určitej nadtarifnej zložky a poskytne ju v inom kalendárnom mesiaci alebo ju rozdelí na dve časti je rovnako zbytočné a nákladné nielen s ohľadom na časový rámec riešenia sporu, ale aj jeho efektívnosť, napríklad vo vzťahu k súdnym trovám.

Pri pokračujúcom trende vyššej obsolétosti kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplynú nároky jednotlivým zamestnancom, musí ku zmenám prísť i v kolektívnom vyjednaní. Je zbytočné dohadovať akékoľvek nároky v uvedených oblastiach pri vedomosti, že ich prípadné vymáhanie bude potrebné realizovať individuálnou súdnou cestou a pri zanedbateľnej výške nároku pri jednotlivom zamestnancovi (napríklad v prípade hodnoty zmieneného iontového nápoja) to bude vysoko neefektívne. Následne je preto žiaduce zvážiť rozsah dojednaných nárokov pre zamestnancov, a pravdepodobne tiež redukovať obsah dojednaní asi len na mzdové zložky, pri ktorých je takýto individuálny nárok nespochybniteľný a je potrebné ho aj tak vymáhať prostredníctvom individuálneho súdneho konania. Celková humanizácia

sociálneho a pracovného prostredia, ktorá bola zabezpečovaná taktiež práve dojednaním predmetného typu záväzkov formou zmluvnoprávných dojednaní, sa tak dostáva do úzadia.

Zmysel i logika existencie kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplnajú nároky jednotlivým zamestnancom, sa tak strácajú a formálny výklad spôsobuje zbytočnú byrokráciu vymoženia daného nároku, pretože vo väčšine týchto sporov nie je sporný samotný nárok, ale jeho skutočné poskytnutie zamestnancom, t.j. zamestnávateľ nepolemizuje nad jeho obsahom, keďže ho sám dojednal, len ho jednoducho nesplní. Návrat k pôvodnému výkladu i logike existencie kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých neplnajú nároky jednotlivým zamestnancom, je pritom jednoduchý, aj s ohľadom na rešpektovanie pochybností vzťahujúcich sa na druhý právny výklad, konkrétne, že by sa slovné spojenie „jednotlivým zamestnancom“ zmenilo na slovné spojenie „konkrétnym zamestnancom“, pričom samotný individuálny charakter by bol daný len v okamihu, pokiaľ by vlastné ustanovenie kolektívnej zmluvy priznávalo príslušný nárok konkrétnemu zamestnancovi. Individualizovaná povaha pracovnoprávných nárokov z normatívnej časti kolektívnej zmluvy by pritom zostala zachovaná tak, ako je tomu do súčasnosti.

## Záver

Vychádzajúc z uvádzaných nedostatkov, ktoré priniesla aplikačná prax v oblasti riešenia kolektívneho sporu o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, a obdobne aj zo skúseností z uplatňovania § 3a Zákona o kolektívnom vyjednávaní pri určovaní odborovej organizácie oprávnenej na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy pri pluralite odborových organizácií u zamestnávateľa, by stálo za úvahu de lege ferenda prijatie unifikovanej definície pojmu „kolektívny spor“. Predmetná úvaha by pritom obsiahla nielen jednotlivé druhy kolektívnych sporov podľa § 10 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ale aj ďalšie druhy kolektívnych sporov vyskytujúcich sa v oblasti realizácie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, napríklad kolektívny spor o rozdelenie pracovného voľna s náhradou mzdy pre výkon činnosti v odborovom orgáne podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Cieľom zavedenia takejto definície by, pochopiteľne, bola primárna diferenciacia ochrany pracovnoprávných nárokov zamestnancov spočívajúca vo voľbe dvoch rozdielnych právnych režimov s rozdielnymi hmotnoprávnymi predpokladmi i procesnoprávnymi predpokladmi, a to

bud' formou individuálneho procesnoprávneho vymáhania s odkazom na § 14 Zákonníka práce alebo formou kolektívneho procesnoprávneho vymáhania s odkazom na § 10 a nasl. Zákona o kolektívnom vyjednávaní.

### Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. aktualiz. vyd. Bratislava: Sprint, 2006. 781 s. ISBN 80-89085-52-0.
- GALVAS, M. Právni rámec sociálneho dialogu. In: D. HRABCOVÁ, et al. *Sociálny dialog: Vyjednávaní v teorii a praxi*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita; Doplněk, 2008, s. 33-90. ISBN 978-80-210-4773-0 (Masarykova univerzita); ISBN 978-80-7239-233-9 (Doplněk).
- HORECKÝ, J. a V. SAMEK. *Odborová práva – ochrana zamestnanců* [online]. 1. vyd. Praha: Sonda, 2015. 40 s. [cit. 2018-12-08]. Dostupné na: <https://ipodpora.odborny.info/dms/file/h/0c6c57ddacff6b05>.
- OLŠOVSKÁ, A. et al. *Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017. 301 s. ISBN 978-80-89149-54-4.
- ŠUBRT, B. *Kolektívne vyjednávanie a kolektívne zmluvy*. 1. vyd. Bratislava: Práca, 1991. 121 s. ISBN 80-7094-124-3.
- ŠUBRT, B. Kolektivní vyjednávaní a kolektivní smlouvy 2014. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 10, s. 17-25. ISSN 0032-6208.
- ŠUBRT, B. *Odbory, zamestnavatelia a právo*. 1. vyd. Karviná: Paris, 1995. 283 s.
- ŠVEC, M., M. BULLA a J. HORECKÝ. Quo vadis, rozhodca v kolektívnom vyjednávaní?. *Justičná revue*. 2014, roč. 66, č. 8-9, s. 1006-1026. ISSN 1335-6461.
- TOMAN, J., M. ŠVEC a S. SCHUSZTEKOVÁ. *Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Praktický komentár*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016. 259 s. ISBN 978-80-8168-456-2.
- TOMEŠ, I. a V. TKÁČ. *Kolektivní vyjednávaní a kolektivní smlouvy*. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 1993. 273 s. ISBN 80-85431-66-1.
- VLADÁROVÁ, M. *Kolektívna zmluva a kolektívne vyjednávanie v otázkach a odpovediach*. 1. vyd. Bratislava: Odborárske spektrum, 1994. 132 s. ISBN 80-88691-05-2.

VLADÁROVÁ, M. Zákon o kolektívnom vyjednávaní: Komentár. *Personálny a mzdový poradca podnikateľa*. 1996, roč. 1, č. 5, s. 6-34. ISSN 1335-1508.

ŽUĽOVÁ, J., M. BARINKOVÁ a M. DOLOBÁČ. *Pracovné právo v poznámkach s príkladmi*. 2. dopln. a aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017. 414 s. ISBN 978-80-8168-686-3.

JUDr. Jan Horecký, Ph.D.

Právnická fakulta  
Masarykova univerzita v Brně  
Veveří 70  
611 80 Brno  
Česká republika  
[Jan.Horecky@law.muni.cz](mailto:Jan.Horecky@law.muni.cz)

Doc. 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](mailto:marek.svec@ucm.sk)

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](mailto:adam.madlenak@ucm.sk)