

**Nie je odborový orgán ako odborový orgán
(právne, jazykovedné a aplikačné úskalia
zrozumiteľnosti terminológie v kolektívnych
pracovnoprávných vzťahoch)**

**Not a Trade Union Body like a Trade Union Body
(Legal, Linguistic and Application Pitfalls
of Terminology in Collective Labour
Law Relations)**

Jana Žul'ová
Marek Švec

Abstract: Working for a trade union can take many forms. The Slovak Labour Code labels these forms in various terms, for example: 'trade union function', 'a function in a trade union body', 'trade union activity', 'representative of employees function', 'trade union body member' or 'particular trade union body member', without giving a legal definition of them nor characterizing them in detail. The meaning of these terms can only be assumed and deduced from the internal trade union documents and from the purpose of a particular labour law institute. The aim of the paper is to point out the ambiguity and inaccuracy of the basic terminology used in collective labour law relations and, based on the authors' own application practice, to propose an approved interpretation of the mentioned terms.

Key Words: Labour Law; Unambiguity; Concept; Term; Trade Union Organization; Perform in Trade-union Office; Trade Union Body; Employee Representatives; the Slovak Republic.

Abstrakt: Výkon činnosti v odborovej organizácii sa môže uskutočňovať v rôznych formách. Slovenský Zákoník práce v jednotlivých ustanoveniach používa pre tieto formy rôzne označenia, ako napríklad „výkon odborovej funkcie“, „výkon funkcie v odborovom orgáne“, „činnosť pre odborovú organizáciu“, „výkon funkcie zástupcov zamestnancov“, „člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“ alebo „člen príslušného odborového orgánu“, pričom neuvádza ich legálnu definíciu, ani ich bližšie necharakterizuje. Obsah uvedených pojmov je možné len predpokladať a snažiť sa ho dovodiť z vnútroodborových dokumentov a účelu konkrétneho pra-

covnoprávneho inštitútu. Cieľom príspevku je poukázať na nejednoznačnosť a nepresnosť základnej terminológie používanej v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch a na základe vlastnej aplikačnej praxe autorov navrhnúť aprobovaný výklad uvádzaných pojmov.

KLúčové slová: Pracovné právo; zrozumiteľnosť; pojem; termín; odborová organizácia; výkon odborovej funkcie; odborový orgán; zástupcovia zamestnancov; Slovenská republika.

1 Úvod – všeobecne o zrozumiteľnosti právneho jazyka

Jazyk právnych predpisov vzbudzuje u recipientov bez odborného právnického vzdelania obavy. Fráza o nezrozumiteľnosti zákonov je zľudovenná a vyjadruje všeobecnú nespokojnosť s pochopiteľnosťou právnych predpisov. Aj napriek tomu, že sú právne predpisy písané v štátnom jazyku, stáva sa, že prijímatelia (ovládajúci spisovnú podobu jazyka) ich obsah pochopia inak, ako bol sledovaný zámer právneho predpisu. Textu právnych predpisov by mal pritom rozumieť každý, kto ovláda štátny jazyk, aj keď nemá právnické vzdelanie. Existuje aj vyhranený názor vychádzajúci z toho, že občania vlastne nie sú priamymi recipientmi obsahu právnych predpisov a požiadavka ich všeobecnej zrozumiteľnosti preto nemá svoje opodstatnenie. Obsah je im sprostredkovaný, komunikovaný odborníkmi – špecialistami (právnikmi, úradníkmi), ktorí jazyk právneho predpisu „tlmočia“ do formy zrozumiteľnej pre laikov.¹

Je pravdou, že ľudia poznajú právne predpisy v zásade v takom rozsahu, v akom sa stretli s ich fungovaním vo svojom živote. Odľahčujúcu tému, nikto nepredpokladá, že by ich čítanie patrilo k bežným aktivitám občanov, ale túto možnosť im nemožno uprieť. Poznatelnosť práva predpokladá zrozumiteľnosť a presnosť jazyka právnych predpisov. Zrozumiteľnosť je výrazom informačnej funkcie práva a presnosť vyjadrením jeho regulatívnej funkcie.² Je rovnako požiadavkou právnej istoty, aby zákony v právnom štáte boli pochopené dostatočne a aby umožňovali ich adresátom urobiť si aspoň predstavu o svojej právnej situácii. Nejasnosť, viac-

¹ Bližšie pozri HERNÁNDEZ RAMOS, M. a V. HEYDT. Legislative Language and Style. In: U. KARPEN a H. XANTHAKI, eds. *Legislation in Europe: A Comprehensive Guide for Scholars and Practitioners* [online]. 1st ed. Oxford; Portland: Hart Publishing, 2017, s. 129-144 [cit. 2020-03-04]. ISBN 978-1-50990-877-6. Dostupné na: <https://doi.org/10.5040/9781509908783.ch-008>.

² Bližšie pozri HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. *Kultúra slova*. 1995, roč. 29, č. 6, s. 329. ISSN 0023-5202.

významovosť a vágnosť pojmu [...] vytvára stav právnej neistoty, čím sa dostáva do rozporu s článkom 1 Ústavy Slovenskej republiky.³

Pre presnosť informácie, ktorú právna norma komunikuje vo vzťahu k svojim adresátom, má veľký význam používaná terminológia. Právne pojmy a právnické termíny tvoria jadro právnej lexiky, a tak pochopenie právneho textu vo veľkej miere závisí aj od ich porozumenia. Právne pojmy a právnické termíny sa formálne zhodujú s lexikou bežného jazyka, ale na ich porozumenie, ako uvedieme nižšie, nie vždy postačujú jazykové znalosti percipienta bez právnického vzdelania.

2 Vlastnosti právnickej terminológie

Právnickú terminológiu tvoria právne pojmy a právnické termíny. Právnický termín je právny pojem vymedzený definovaním v príslušnej právnej norme, čiže pojem, ktorý má v právnych predpisoch legálnu definíciu. Význam termínu vyplýva z jeho definície. Naproti tomu právny pojem má širší význam ako právnický termín a je menej presný, keďže nie je definovaný.

Právne pojmy a termíny majú typické vlastnosti. To, čo robí pojem právnym pojmom, je podľa Štefana Lubyho právna (odborná) správnosť, jazyková správnosť, jednoznačnosť významu, presnosť, zreteľnosť a ustálenosť.⁴ Rovnaké vlastnosti s malými významovými odtienkami sú pripisované termínom. Napríklad Ján Horecký uvádza ako nevyhnutné znaky termínu významovú priesračnosť, systémovosť, ustálenosť, jednoznačnosť, presnosť, nosnosť, ľudovosť a medzinárodnosť.⁵ Ivan Masár k uvedeným znakom ešte dopĺňa motivovanosť, derivatívnosť, krátkosť a preložiteľnosť.⁶ Z vlastností, ktoré jazykovedci pripisujú termínu, vychádzajú aj Legislatívne pravidlá vlády⁷ a Legislatívne pravidlá tvorby

³ Bližšie pozri *Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 15. 10. 1998, sp. zn. PL. ÚS 19/98*.

⁴ Bližšie pozri LUBY, Š. Teoretické otázky právnej terminológie v normotvornom procese. *Právnik*. 1974, roč. 113, č. 8, s. 728 a nasl. ISSN 0231-6625.

⁵ Bližšie pozri HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1956, s. 35.

⁶ Bližšie pozri MASÁR, I. *Príručka slovenskej terminológie*. 1. vyd. Bratislava: Veda, 1991, s. 42. ISBN 80-224-0341-5.

⁷ Bližšie pozri *Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením Vlády Slovenskej republiky zo 4. mája 2016 č. 164 v znení uznesenia Vlády Slovenskej republiky zo 28. septembra 2016 č. 441 a uznesenia Vlády Slovenskej republiky zo 23. mája 2018 č. 251*.

zákonov.⁸ Podľa článku 4 ods. 2 Legislatívnych pravidiel tvorby zákonov zákon musí byť terminologicky presný a jednotný. Možno v ňom používať len správne a v právnom poriadku ustálené pojmy a správnu právnu terminológiu. Takmer totožne, podľa článku 6 ods. 2 Legislatívnych pravidiel vlády zákon musí byť terminologicky správny, presný, jednotný a všeobecne zrozumiteľný. Možno v ňom používať len správne a v právnom poriadku ustálené pojmy a správnu právnu terminológiu.

Ku kľúčovým vlastnostiam terminológie zaisťujúcim jednotný výklad ustanovení textov právnych predpisov a jednoduchšie pochopenie textu patria predovšetkým jednoznačnosť a presnosť, ktoré sa zabezpečujú definovaním. Definície sú v práve dôležité, pretože tvorba právnických termínov môže byť motivovaná polysémickými slovami z prirodzeného jazyka a takáto viacvýznamová nejednoznačnosť je pre právne vzťahy nežiaduca.⁹ Rovnako je tak dôležitá jednotnosť, ktorá vyjadruje to, že pre rovnaké významy sa majú používať rovnaké pojmy a pre rôzne významy odlišné pojmy. Neuralgický bod zrozumiteľnosti právnych predpisov tak pre nás predstavuje skutočnosť, keď tieto vlastnosti právnych pojmov a právnických termínov nie sú rešpektované vo fáze tvorby právneho predpisu. Uvedené demonštrujeme na príkladoch základnej, východiskovej terminológie kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

3 Pojmoslovné označenie subjektov vykonávajúcich činnosť v odborovej organizácii

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), ale aj iné všeobecne záväzné právne predpisy, napríklad Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon o kolektívnom vyjednávaní“), používajú vo svojich ustanoveniach najrôznejšie modifikácie označenia zástupcu zamestnancov alebo členov jednotlivých orgánov zástupcov zamestnancov i činnosti v rámci odborovej organizácie.¹⁰ Raz je to „výkon

⁸ Bližšie pozri *Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z.z. prijaté ako uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 519 z 18. decembra 1996, uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1146 zo 6. novembra 2008 a uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1169/2018 zo 16. mája 2018.*

⁹ Bližšie pozri HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1956, s. 35.

¹⁰ V tomto okamihu sa žiada čitateľovi vysvetliť, že marginálny počet iných foriem zastúpenia zamestnancov na pracovisku v zmysle § 11a Zákonníka práce v aplikačnej praxi spôsobuje, že sporné situácie vznikajú najmä vo vzťahu k príslušnému odborovému orgánu a odborovej organizácii ako zástupcovi zamestnancov na pracovisku. Právny výklad sa aj

odborovej funkcie“ (ustanovenie § 136 ods. 2 v spojení s § 144a ods. 1 písm. g) Zákonníka práce), inokedy zase „výkon funkcie v odborovom orgáne“ (ustanovenie § 136 ods. 3 a § 137 ods. 5 písm. c) Zákonníka práce). Ustanovenie § 157 ods. 3 Zákonníka práce používa výraz „činnosť pre odborovú organizáciu“, ustanovenie § 240 ods. 3 Zákonníka práce zase slovné spojenie „člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“, a napokon § 11a Zákonníka práce i § 240 ods. 9 Zákonníka práce pripájajú k odborovému orgánu adjektívum „príslušný“.

Pomerne často tak prichádza k zamieňaniu výrazov príslušný odborový orgán a odborová organizácia, hoci z pohľadu napríklad zastupovania zamestnancov na pracovisku je relevantným subjektom len príslušný odborový orgán v zmysle § 11a Zákonníka práce. Ďalej dochádza tiež k zamieňaniu členov príslušného odborového orgánu s členmi ostatných odborových orgánov vo vzťahu k vymedzeniu okruhu fyzických osôb oprávnených na čerpanie pracovného voľna alebo k zamieňaniu členov odborových orgánov s odborovými funkcionármi odborovej organizácie.

3.1 Nie je odborový orgán ako odborový orgán

Vnímanie významového rozdielu medzi výrazmi odborová organizácia a príslušný odborový orgán je kľúčové. Vznik odborovej organizácie automaticky neznamená, že táto sa stáva okamžite subjektom práva pre účely realizácie kompetencií priznaných všeobecne záväznými právnymi predpismi, t.j. že je oprávnená konať v pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnávateľovi ako zástupca zamestnancov v zmysle § 11a Zákonníka práce a súčasne je oprávnená na čerpanie materiálnych a iných výhod, ktoré Zákonník práce najmä v zmysle § 136 a § 240 Zákonníka práce priznáva zástupcom zamestnancov. Ustanovenie §11a Zákonníka práce totiž uvádza, že za zástupcu zamestnancov sa považuje príslušný odborový orgán, a nie odborová organizácia, ktorá disponuje právnou subjektivitou v zmysle procesnoprávneho spôsobu jej založenia s odkazom na § 230 ods. 1 Zákonníka práce. Vymedzenie §11a Zákonníka práce je tak užšie ako je/môže byť obsahové vymedzenie termínu odborová organizácia, ktorej vnútorné prostredie a fungovanie je v prevažnej miere dotvárané aj obsahom jej vnútroodborových dokumentov, ako sú napríklad stanovy alebo štatút odborovej organizácie. Prijímané sú tiež ďalšie vnútroodborové predpisy, ktoré môžu upravovať kreovanie iných orgánov odborovej

s ohľadom na uvedenú skutočnosť v ďalšom texte príspevku venuje prevažne tejto problematike.

organizácie, respektíve upravovať práva a povinnosti jej členov, odborových funkcionárov, ktorých realizácia je relevantná pre konanie v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnávateľovi. Zákonník práce nevymedzuje legálnu definíciu pojmu príslušný odborový orgán, hoci ho používa v rámci iných pracovnoprávných inštitútov, napríklad v § 11 Zákonníka práce, § 149 Zákonníka práce alebo § 74 Zákonníka práce a podobne. Ako nápomocné v tomto smere nevnímame ani ustanovenie § 32 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktoré definuje príslušný odborový orgán (aj príslušný vyšší odborový orgán) ako „odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie“,¹¹ keďže ide o tautologickú definíciu, t.j. chybnú definíciu, ktorá pojem odborový orgán definuje samým sebou a definícia je tak kruhom. Z ustanovenia § 32 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní vyplýva len to, ktorý odborový orgán možno pokladať za príslušný a akou kompetenciou je vybavený. Definíčné vymedzenie príslušného odborového orgánu, teda odborového orgánu oprávneného konať v mene odborovej organizácie, tak bezprostredne závisí od vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie, ktorá začína svoje pôsobenie u zamestnávateľa.

Pokiaľ teda vnímame základný rozdiel medzi pojmami odborová organizácia a príslušný odborový orgán, bude toto poznanie rozhodujúce pre vymedzenie vzniku a začiatku pôsobenia odborovej organizácie ako právneho subjektu s právnou subjektivitou u zamestnávateľa v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce. Samotné založenie odborovej organizácie neznamená, že prišlo k platnému založeniu príslušného odborového orgánu ako zástupcu zamestnancov v kontexte § 11a Zákonníka práce, ale predmetný proces je zavŕšený až v okamihu, keď odborová organizácia okrem doručenia písomného oznámenia o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predloženia zoznamu členov odborového orgánu podľa § 230 ods. 1 Zákonníka práce súčasne splní aj hmotnoprávnu podmienku založenia zástupcu zamestnancov, ktorý je oprávnený konať v mene tejto odborovej organizácie.

V danej súvislosti hneď upozorňujeme na skutočnosť, že je dôležité striktno rozlišovať medzi radovými členmi odborovej organizácie, členmi odborových orgánov (iných ako príslušného odborového orgánu) a členmi príslušného odborového orgánu, ktorý predstavuje zástupcu zamest-

¹¹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017, s. 1013 a nasl. ISBN 978-80-89603-53-4.

nancov v zmysle §11a Zákonníka práce. Jednou z podmienok začatia pôsobenia odborovej organizácie na pracovisku zamestnávateľa je v zmysle ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce predloženie zoznamu členov odborového orgánu.¹² Ustanovenie § 230 ods. 1 Zákonníka práce, na rozdiel od § 11a Zákonníka práce, nepoužíva adjektívum „príslušný“. Dôsledkom je tak nemožnosť zamestnávateľa identifikovať príslušný odborový orgán, ktorý bude oprávnený konať v mene odborovej organizácie v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch voči nemu. Rovnako zamestnávateľ nevie identifikovať členov tohto príslušného odborového orgánu, voči ktorým by mala smerovať prípadná ochrana pred skončením pracovného pomeru podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce.

Ustanovenie § 230 ods. 1 Zákonníka práce nekorešponduje s ustanovením § 11a Zákonníka práce v tom zmysle, že nevyžaduje od odborovej organizácie, aby súčasťou písomného oznámenia o začatí pôsobenia u zamestnávateľa bola aj jej vnútroodborová dokumentácia, ktorá by zamestnávateľovi umožnila stotožniť členov príslušného odborového orgánu. *Ad absurdum* je možné dospieť k záveru, že do okamihu, kým odborová organizácia nedoručí zamestnávateľovi vnútroodborové dokumenty, na podklade ktorých môže zamestnávateľ jednoznačne identifikovať príslušný odborový orgán odborovej organizácie oprávnený konať v jej mene, v zmysle § 11a Zákonníka práce na pracovisku nepôsobí tento druh zástupcu zamestnancov. Zamestnávateľ môže byť totiž v neistom postavení, keď oznámené zloženie členov odborového orgánu v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce nemusí byť podľa vnútroodborových dokumentov totožné s členmi príslušného odborového orgánu podľa § 11a Zákonníka práce.¹³

Stotožnenie členov príslušného odborového orgánu je pre prax dôležité. Ide o nevyhnutný predpoklad platných a účinných úkonov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, keď zamestnávateľ musí mať právnu istotu, že fyzické osoby reprezentujúce odborový orgán sú totožné s vymedzením príslušného odborového orgánu v § 11a Zákonníka práce, a teda že predstavujú kolektívnym spôsobom príslušný odborový orgán oprávnený konať v mene odborovej organizácie v pra-

¹² Ustanovenie § 230 ods. 1 Zákonníka práce je možné vnímať ako zákonnú licenciu na sprístupnenie osobitnej kategórie osobného údajá týkajúceho sa odborovej príslušnosti členov odborového orgánu v súlade so *Všeobecným nariadením na ochranu údajov (GDPR)* a *Zákonom č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov*.

¹³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRŇK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.

covnoprávných vzťahoch. Rovnako povinnosti, ktoré má plniť zamestnávateľ voči zástupcom zamestnancov podľa § 240 ods. 5 Zákonníka práce, plní voči oprávnenému odborovému orgánu odborovej organizácie, ktorým je príslušný odborový orgán, pretože uvedené ustanovenie používa pojem zástupcovia zamestnancov, ktorý v odkaze na § 11a Zákonníka práce znamená povinnosť zamestnávateľa plniť nie voči odborovej organizácii (teda akémukoľvek odborovému orgánu), ale len voči príslušnému odborovému orgánu odborovej organizácie v zmysle vyššie uvedeného.

3.2 Príslušný odborový orgán, jeho kompetencie štatutárneho orgánu a vnútroodborová terminologická nejednotnosť

Ak aj odpovedajúcim spôsobom určíme príslušný odborový orgán odborovej organizácie v zmysle vnútroodborových dokumentov, vznikne oprávnená otázka, či daný príslušný odborový orgán dovnútra i navonok odborovej organizácie predstavuje tzv. štatutárny orgán odborovej organizácie, ktorý sa vo vnútroodborových dokumentoch uvádza ako odborový orgán oprávnený konať v mene odborovej organizácie v plnom rozsahu. Chýbajúca identita príslušného odborového orgánu ako štatutárneho orgánu odborovej organizácie by totiž spôsobila, že takéto konanie príslušného odborového orgánu voči zamestnávateľovi by nespĺňalo hmotnoprávny predpoklad dovodený z § 32 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní, t.j. že ide o odborový orgán oprávnený konať v mene odborovej organizácie s právnymi dôsledkami.

Pomerne pravidelne možno v stanovách odborových organizácií objaviť nedostatočné vymedzenie kompetencií medzi odborovými funkcionármi a príslušným odborovým orgánom, za ktorý možno považovať odborový orgán zriadený na kolektívnom princípe na úrovni predstavenstva alebo obdoby konateľstva obchodných spoločností, respektíve sa kompetencie odborových funkcionárov a odborového orgánu jednoducho prekrývajú, pričom nie je vymedzený hierarchický vzťah medzi nimi dovnútra i navonok. Stanovy odborových organizácií často pri kompetenciách odborových funkcionárov používajú pojem „štatutárny zástupca“ a pri odborových orgánoch, ktoré majú v pracovnoprávných vzťahoch povahu príslušného odborového orgánu, používajú pojem „štatutárny orgán odborovej organizácie“ alebo „výkonný orgán odborovej organizácie“ s naplnením hmotnoprávnej podmienky „štatutárneho orgánu odborovej organizácie“, a to často súčasne. Nie je pritom jasné, v akom rozsahu sú odborový funkcionár a odborový orgán oprávnení zastupovať odborovú

organizáciu navonok i dovnútra a v ktorom okamihu sa konanie odborového funkcionára dostáva do excesu, ak pripustíme hierarchicky vyššie postavenie odborového orgánu, ktoré vychádza z charakteru kolektívneho rozhodovania za odborovú organizáciu. Do istej miery nelogicky potom pôsobia niektoré ustanovenia stanov odborových organizácií, ktoré na jednej strane označia odborového funkcionára vo funkcii predsedu alebo podpredsedu za štatutárneho zástupcu (vychádzajúc z nižšie vymedzeného pojmu „štatutárny“) a následne ho však zaviazujú konať v zmysle uznesenia alebo poverenia kolektívneho odborového orgánu, ktorý môže byť (a často aj je) rovnako označený za štatutárny orgán.

Pojem štatutárny orgán alebo zástupca odborovej organizácie neupravuje žiadny pracovnoprávny predpis. Z historického i právneho výkladu by malo ísť o subjekt alebo fyzickú osobu, ktorá je na základe zákona alebo zakladateľského dokumentu právnickej osoby oprávnená konať (t.j. robiť právne úkony) v mene danej právnickej osoby vo všetkých veciach.¹⁴ Je to teda ten orgán právnickej osoby, ktorého konanie sa považuje priamo za konanie právnickej osoby, pre ktorú je činný.¹⁵

Konkrétna podoba štatutárneho orgánu závisí od toho, o akú konkrétnu právnickú osobu ide. Termín štatutárny orgán v dnešnom úzkom ponímaní zaviedol Zákon č. 109/1964 Zb. Hospodársky zákonník, ktorý uvádzal v § 20, že „*Socialistické organizácie konajú prostredníctvom svojich (štatutárnych i iných) orgánov alebo prostredníctvom svojich zástupcov*“ a v § 21 ods. 1, že „*Štatutárnym orgánom socialistickej organizácie je jej pracovník alebo člen, ktorý je podľa tohto zákona alebo podľa príslušných organizačných predpisov (napríklad štatútov, stanov, organizačných poriadkov) oprávnený konať v mene organizácie vo všetkých veciach. Ak je štatutárny orgán kolektívny, organizačné predpisy určujú, akým spôsobom koná navonok.*“ Po novele Hospodárskeho zákonníka zákonom č. 103/

¹⁴ Bližšie pozri HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018, s. 88. ISBN 978-80-7598-255-1.

¹⁵ V anglických textoch písaných mimo anglosaských krajín (napríklad v medzinárodných organizáciách) a v prekladoch do angličtiny sa výraz vyskytuje v podobe „statutory organ“ alebo „statutory body“ ako doslovný preklad nemeckého „statutarisches Organ“, francúzskeho „organe statutaire“ a podobne a vyskytuje sa (nevhodne) aj ako doslovný preklad slovenského a českého výrazu „štatutárny orgán“ (v ponímaní podľa Občianskeho zákonníka). V samotných anglosaských krajinách však výrazy „statutory organ“ a „statutory body“ znamenajú niečo úplne iné, a to „zákonný orgán“ (porovnaj GARNER, B. A. ed. *Black's Law Dictionary*. 9th ed. St. Paul, MN: West, 2009. 1920 s. ISBN 978-03-1419-949-2; a VÍT, P. *Praktický právní průvodce pro neziskové organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 53. ISBN 978-80-247-5477-2).

1990 Zb. sa v § 24 ods. 1 a ods. 2 uvádzalo, že *„(1) Organizácie konajú prostredníctvom svojich štatutárnych orgánov alebo prostredníctvom svojich zástupcov. Zástupcom môže byť iná organizácia alebo fyzická osoba. (2) Štatutárnym orgánom organizácie je pracovník alebo člen, ktorý je podľa zákona alebo podľa príslušných organizačných predpisov (napríklad štatútu, stanov, organizačného poriadku) oprávnený konať v mene organizácie vo všetkých veciach. Ak je štatutárny orgán kolektívny, určujú organizačné predpisy, akým spôsobom koná navonok.“*

Súčasná právna úprava obsiahnutá v § 20 ods. 1 Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov uvádza, že *„Právne úkony právnickej osoby vo všetkých veciach robia tí, ktorí sú na to oprávnení zmluvou o zriadení právnickej osoby, zakladacou listinou alebo zákonom (štatutárne orgány).“* S odkazom na § 6 Zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a subsidiárny vzťah všeobecných ustanovení vyššie uvedeného Občianskeho zákonníka na oblasť pracovnoprávných vzťahov sú tak jedine stanovy odborovej organizácie oprávnené určiť, koho možno považovať za štatutárny orgán/zástupcu odborovej organizácie a ktorý odborový orgán alebo odborový funkcionár je oprávnený v plnom rozsahu konať v mene odborovej organizácie voči tretím osobám.

Pokiaľ teda vychádzame z účelu konštituovania odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov v zmysle §11a Zákonníka práce, musíme dospieť k záveru, že odborovým orgánom oprávneným konať v mene odborovej organizácie, t.j. štatutárnym orgánom, môže byť len kolektívny odborový orgán, najčastejšie nazvaný *„výbor odborovej organizácie“* alebo *„predsedníctvo/predstavenstvo odborovej organizácie.“* Uvedenú právnu domnienku podporujú i ďalšie ustanovenia stanov odborových organizácií, ktoré zverujú týmto menovaným kolektívnym odborovým orgánom právomoc ukladať odborovým funkcionárom úlohy a povinnosti, pričom ich splnenie sú oprávnené kontrolovať. Podporný argument môžu tvoriť v uvedenom zmysle aj ustanovenia Zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov, ktorý uvádza obdobné vymedzenie štatutárneho orgánu v § 13 ods. 1 tak, že *„Ak je podnikateľ fyzická osoba, koná osobne alebo za neho koná zástupca. Právnická osoba koná štatutárnym orgánom alebo za ňu koná zástupca“*, a následne v § 13 ods. 4 uvádza, že *„Obmedzenie oprávnenia štatutárneho orgánu konať nie je účinné voči tretím osobám ani v prípade, keď bolo zverejnené.“* Pri zohľadnení úpravy obsiahnutej v stanovách odborových organizácií, ktoré síce používajú v spojení s odborovými funkcionármi pojem *„štatutárny“*,

ale súčasne obmedzujú konanie odborových funkcionárov v závislosti od rozhodnutia vyššie popísaného odborového orgánu, máme za preukázané, že výlučne odborový orgán založený na kolektívnom princípe môže byť štatutárnym orgánom odborovej organizácie s plnou právnou spôsobilosťou konať za odborovú organizáciu v právnych úkonoch voči tretím osobám. Postavenie odborových funkcionárov má následne len povahu povereného zástupcu, ktorý koná v rozsahu poverenia alebo splnomocnenia štatutárneho odborového orgánu v mene odborovej organizácie.¹⁶

4 Ďalšie pojmoslovné označenia činnosti v odborovej organizácii

Ako sme uviedli, okrem pojmu príslušný odborový orgán Zákonník práce používa na označenie činnosti v rámci odborovej organizácie aj iné výrazy, ako sú výkon odborovej funkcie, výkon funkcie v odborovom orgáne, člen odborového orgánu. Máme za to, že ide o jav terminologickej roztrieštenosti, pričom obsah uvedených pojmov nie je jednoduché identifikovať, aj vzhľadom na to, čo sme uviedli v rámci právneho výkladu k štatutárnemu zástupcovi/orgánu odborovej organizácie. Bez spornosti ostáva používanie termínu zástupcovia zamestnancov, pretože jeho legálna definícia v § 11a Zákonníka práce zabezpečuje, že tam, kde sa tento termín vyskytuje, má sa na mysli príslušný odborový orgán.

Správne rozlíšenie uvádzaných pojmov z ich obsahovej stránky má zásadný vplyv napríklad na poskytnutie právnej ochrany, ktorá prináleží zástupcom zamestnancov v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, či vôbec možnosti čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce. Kľúčovým sa javí byť odpovedajúce rozlíšenie tzv. odborového funkcionára a člena odborového orgánu, pričom obaja môžu vykonávať činnosť pre odborovú organizáciu a konať v jej mene. V oboch prípadoch sa pre účely naplnenia obsahu predmetných výrazov javí byť dôležitým ich vlastné vymedzenie vo vnútroodborových dokumentoch odborovej organizácie, hoci ani to nie je zárukou ich správnej identifikácie. Zriadenie a existencia odborových orgánov sa odvíjajú najčastejšie od stanov odborovej organizácie ako základného a najdôležitejšieho vnútroodborového dokumentu, pričom následne sú v stanovách vymedzené aj ich kompetencie. V tomto ohľade však musíme mať na zreteli, že pojem „odborový orgán“ je podstatne širší v obsahu svojho vymedzenia ako pojem „príslušný odborový orgán“, hoci sa oba používajú v jed-

¹⁶ Bližšie pozri MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. *Sociálno-ekonomická revue*. 2016, roč. 14, č. 2, s. 12-20. ISSN 1336-3727.

notlivých ustanoveniach Zákonníka práce. Odborový orgán možno označiť za subjekt alebo inštitúciu v užšom význame, pričom predstavuje skupinu ľudí oprávnených kolektívnym spôsobom rozhodovať vo vecne vymedzenom rozsahu kompetencií v odborovej organizácii, respektíve realizovať činnosť určenú v stanovách. Nie je podmienkou, a spravidla tomu tak ani nie je, že by odborová organizácia mala zriadený iba jeden odborový orgán, ktorý by zabezpečoval rozhodovanie a výkon činnosti odborovej organizácie v každej jednej oblasti, ale pravidlom je zriadenie niekoľkých odborových orgánov, často na hierarchickom princípe. Za odborový orgán teda považujeme akýkoľvek subjekt, o ktorom to takto ustanovia stanovy alebo iný základný vnútroodborový dokument odborovej organizácie, pričom sa mu zveria určité kompetencie rozhodovania. Spravidla tak pôjde o rôzne druhy odborových orgánov konajúcich dovnútra i navonok v mene odborovej organizácie, pričom ich charakter sa bude líšiť nielen podľa veľkosti odborovej organizácie z pohľadu počtosti jej členskej základne, ale i podľa charakteru činnosti zamestnávateľa (napríklad zložitejšiu štruktúru majú odborové organizácie pôsobiace v priemyselných odvetviach pri potrebe konštituovania rôznych vecne zameraných odborových orgánov).

Pojem odborového orgánu ale nemožno stotožňovať s pojmom príslušný odborový orgán, ktorý v zmysle § 11a Zákonníka práce predstavuje zástupcu zamestnancov a ktorý jediný je spravidla oprávnený konať v mene odborovej organizácie v právnych, osobitne pracovnoprávných vzťahoch. Príslušný odborový orgán je tak odborový orgán odborovej organizácie, ktorý môže vykonávať činnosť aj dovnútra odborovej organizácie; v porovnaní s ostatnými odborovými orgánmi však koná v mene odborovej organizácie tiež v právnych vzťahoch voči tretím osobám a v pracovnoprávných vzťahoch má povahu zástupcu zamestnancov oprávneného konať v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Za predpokladu pochopenia takéhoto rozlíšenia odborových orgánov odborovej organizácie musíme súčasne zohľadniť i skutočnosť, že identifikácia člena odborového orgánu sa líši v závislosti od jeho členstva v konkrétnom odborovom orgáne. Za člena odborového orgánu odborovej organizácie môžeme považovať fyzickú osobu, ktorá sa členom odborového orgánu stáva len na určitý, viac či menej vymedzený čas (napríklad jeden deň), ale aj fyzickú osobu, ktorá sa členom odborového orgánu stáva na presne vymedzené funkčné obdobie, spravidla na základe voľby zo strany ostatných členov odborovej organizácie. Ak zohľadníme vlastnú aplikačnú prax v Slovenskej republike z pohľadu konštituovania

jednotlivých odborových orgánov v stanovách odborových organizácií, môžeme sa stretnúť s jednoduchým vymedzením troch základných odborových orgánov, a to v podobe stretnutia členov odborej organizácie (nazvaného zjazd, konferencia, členská schôdza a podobne, ďalej len „konferencia“), ktoré sa považuje za najvyšší odborový orgán odborej organizácie, potom s akýmsi výkonným odborovým orgánom zabezpečujúcim bežnú agendu odborej organizácie s vlastnosťou štatutárneho orgánu (nazvaným výbor, predstavenstvo, predsedníctvo a podobne, ďalej len „výbor“), a potom s odborovým orgánom majúcim kontrolnú funkciu v oblasti hospodárenia odborej organizácie (nazvaným revízna komisia, revízori, kontrolná komisia a podobne, ďalej len „revízna komisia“). Každý z týchto odborových orgánov sa líši vo vzťahu k identifikácii svojich členov, pričom ku každému z týchto odborových orgánov je potrebné pristupovať odlišným spôsobom pri uplatňovaní jednotlivých pracovnoprávných inštitútov. Členom konferencie sa totiž fyzická osoba stáva *ad hoc* na základe určeného kľúča stanovenia počtu delegátov výborom odborej organizácie, pričom predmetné členstvo je časovo obmedzené na dobu trvania konferencie. Členstvo v odborovom orgáne konferencie tak nie je stálym členstvom a fyzickej osobe ani nezaručuje, že na ďalšom konaní konferencie bude rovnako členom daného odborového orgánu. Po skončení konferencie fyzická osoba prestáva byť automaticky členom odborového orgánu, bez ohľadu na jej vlastnú vôľu. Napopak, členstvo fyzickej osoby vo výbore alebo revíznej komisii je spravidla viazané na úspešnú voľbu uskutočnenú podľa vnútroodborových dokumentov, pričom členstvo je určené najčastejšie funkčným obdobím vymedzeným v stanovách odborej organizácie. Členstvo v odborovom orgáne má tak výrazne stálejší charakter než je tomu v prípade členstva v odborovom orgáne konferencie. Z uvedeného objasnenia podstaty odborových orgánov musíme vychádzať pri uplatnení jednotlivých pracovnoprávných inštitútov, pretože vyššie uvádzané ustanovenia Zákonníka práce z pohľadu svojho účelu i zákonnej formulácie používajú odlišnú terminológiu, t.j. ich uplatnenie je z povahy vecí vylúčené pri niektorých odborových orgánoch, hoci tento pojem používajú.

Z uvádzaného výpočtu zákonných ustanovení, ktoré nejakým spôsobom používajú výrazy spojené s odborovým orgánom alebo odborovou funkciou, sú pre účely členstva v odborovom orgáne v zásade použiteľné ustanovenia § 240 ods. 2, ods. 3 a ods. 9 Zákonníka práce, všetky ostatné ustanovenia sa dotýkajú formulačne alebo z pohľadu účelu výkonu odborej funkcie pre odborovú organizáciu. Ustanovenie § 240 ods. 2 Zákonníka

níka práce používa výraz „výkon funkcie zástupcov zamestnancov“, čo s odkazom na § 11a Zákonníka práce v spojení s § 229 ods. 4 Zákonníka práce evokuje dojem výkonu kompetencií a oprávnení zástupcov zamestnancov vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov, vrátane Zákonníka práce. Účelom daného ustanovenia je poskytnutie pracovného voľna zástupcom zamestnancov na výkon funkcie zástupcu zamestnancov alebo na vzdelávanie, pričom s odkazom na § 11a Zákonníka práce pod ním rozumieme príslušný odborový orgán a pracovné voľno členom tohto príslušného odborového orgánu, nie členovi akéhokoľvek odborového orgánu odborovej organizácie. Oprávnenými na čerpanie pracovného voľna podľa § 240 ods. 2 Zákonníka práce tak nemôžu byť fyzické osoby, ktoré sú členmi akéhokoľvek odborového orgánu odborovej organizácie, aj keď by možno sčasti realizovali určitú kompetenciu voči zamestnávateľovi, ale napriek tomu nie sú členmi príslušného odborového orgánu. V tomto ohľade potrebujeme ako dôležité poznamenať, že nie je možné v zmysle vyššie uvedeného právneho výkladu, aby existovali viaceré príslušné odborové orgány odborovej organizácie, keďže stanovby odborovej organizácie zverujú právomoc konať v plnom rozsahu právnej subjektivity odborovej organizácie vždy len jednému odborovému orgánu, a to aj s ohľadom na dodržanie princípu právnej istoty v právnych vzťahoch.

V porovnaní s § 240 ods. 2 Zákonníka práce už ustanovenie § 240 ods. 3 Zákonníka práce používa výraz „člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie“, pričom však bližšie necharakterizuje ani samotný odborový orgán, o ktorého člena by malo ísť, ale ani samotnú činnosť, ktorú by mal tento člen počas čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy vykonávať. Vychádzajúc z účelu ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce môže ísť o akéhokoľvek člena odborového orgánu odborovej organizácie, keďže pojem činnosť odborovej organizácie je determinovaný obsahom vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie, najmä stanov odborovej organizácie, v ktorých sa uvádzajú základné formulácie účelu, pre ktorý bola odborová organizácia založená, jej ciele a spôsoby ich dosahovania a podobne. Ustanovenie § 240 ods. 3 Zákonníka práce tak neobmedzuje činnosť člena odborového orgánu na vlastný výkon kompetencií, ktoré sú priznané zástupcom zamestnancov v zmysle § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ale predmetná činnosť môže prebiehať aj dovnútra odborovej organizácie vo vzťahu k samotnej členskej základni alebo inému vecnému zameraniu odborovej organizácie (napríklad kontrola hospodárenia odborovej organizácie). Využitie predmetného pra-

covného voľna i okruh oprávnených subjektov sú tak rámcovo širšie v porovnaní s § 240 ods. 2 Zákonníka práce, a to i s ohľadom na skutočnosť, že § 240 ods. 3 Zákonníka práce nepoužíva pojem „*príslušný odborový orgán*“.

Iný prístup v porovnaní s § 240 ods. 3 Zákonníka práce ale už použiva ustanovenie § 240 ods. 9 Zákonníka práce, ktoré priznáva fyzickým osobám osobitnú právnu ochranu proti opatreniam, ktoré by mohli byť motivované ich postavením alebo činnosťou, ústiacim do skončenia pracovného pomeru, len členom „*príslušného odborového orgánu*“, a nie každého odborového orgánu odborovej organizácie. Rozsah uvedenej právnej ochrany je tak v porovnaní s možnosťami konštituovania rôznych odborových orgánov odborovou organizáciou výrazne zúžený. Účelom právnej ochrany podľa § 240 ods. 9 Zákonníka práce nebolo poskytnúť zvýšenú právnu ochranu akémukoľvek členovi odborového orgánu, ale len tomu, ktorý vykonáva činnosť zástupcu zamestnancov na pracovisku podľa § 11a Zákonníka práce a ktorý koná voči zamestnávateľovi v rôznych oblastiach, pričom by zo strany zamestnávateľa mohlo byť toto konanie postihované práve snahou o skončenie pracovného pomeru takejto osoby. Právna ochrana sa však nepriznáva členovi odborového orgánu, ktorý v mene odborovej organizácie nerealizuje žiadne právne úkony, napríklad voči zamestnávateľovi, a priznanie právnej ochrany by bolo nadbytočné, ak nie v rozpore s účelom jej priznania aj s ohľadom na znenie § 240 ods. 8 Zákonníka práce. Pokiaľ teda odborové organizácie pri svojom vzniku oznamujú zamestnávateľovi v zmysle § 230 ods. 1 Zákonníka práce tiež členov iných odborových orgánov ako len členov príslušného odborového orgánu s cieľom poskytnúť im takúto zvýšenú právnu ochranu, ich konaním takéto právne účinky nenastávajú, keďže ide o konanie v rozpore s ustanovením § 240 ods. 9 Zákonníka práce a ako také je neplatné.

Identifikácia odborového funkcionára, ktorého možno podradiť pod ustanovenia § 136 ods. 2 a ods. 3 Zákonníka práce, respektíve pod ustanovenia § 137 ods. 5 Zákonníka práce, je ešte o niečo zložitejšia ako v prípade odborového orgánu, pretože stanovy odborových organizácií takýto pojem nepoznajú, a preto ho ani bližšie necharakterizujú. S ohľadom na historický výklad predmetných ustanovení, keďže v prípade daných ustanovení ide o prevzatie pôvodnej socialistickej právnej úpravy, by malo ísť o vrcholných predstaviteľov odborových organizácií, ktorých voľba alebo ustanovenie do funkcie prebieha osobitne v porovnaní s ustanovením člena odborového orgánu alebo príslušného odborového orgánu.

Spravidla pôjde o volených odborových funkcionárov, ktorí reprezentujú odborovú organizáciu navonok, a to najmä vo funkcii predsedu alebo podpredsedu odborovej organizácie, ako generálnych zástupcov odborových organizácií konajúcich v mene príslušného odborového orgánu. Títo odboroví funkcionári sú spravidla volení priamou voľbou všetkých členov odborovej organizácie alebo najvyšším orgánom odborovej organizácie a konajú v plnom rozsahu za odborovú organizáciu v zmysle poverenia alebo splnomocnenia štatutárneho orgánu odborovej organizácie. V uvedených prípadoch by nemalo ísť o radových členov príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ale o najvýznamnejšie osoby pôsobiace v jej mene, čo však, pochopiteľne, nevyklučuje situáciu, že odborová organizácia si môže vo svojich vnútroodborových dokumentoch vymieniť, že za odborových funkcionárov pre účely citovaných zákonných ustanovení budú považované konkrétne fyzické osoby obsadzujúce konkrétne funkcie v odborových orgánoch odborovej organizácie. Uvedený prístup je zjavný najmä u odborových organizácií, ktoré majú v úmysle uplatniť prekážku v práci na strane zamestnanca u vybraných fyzických osôb, pričom nemusí ísť primárne o fyzické osoby na najvyšších funkčných miestach odborovej organizácie. V aplikačnej praxi sa tak často stáva v prípade záujmu odborovej organizácie dlhodobo uvoľniť v zmysle § 136 ods. 3 Zákonníka práce ostatných členov príslušného odborového orgánu.

Ustanovenie § 157 ods. 3 Zákonníka práce v porovnaní so všetkými ostatnými zákonnými ustanoveniami úmyselne používa výraz „*činnosť pre odborovú organizáciu*“, pretože pod jeho obsah je možné subsumovať ako výkon verejnej funkcie, tak i členstvo v odborovom orgáne odborovej organizácie, t.j. zamestnávateľovi tak v oboch prípadoch vyplýva po skončení výkonu odborovej funkcie alebo skončení činnosti pre odborovú organizáciu člena odborového orgánu povinnosť vrátiť takúto fyzickú osobu do práce. Bez ohľadu na uvádzaný právny status takejto fyzickej osoby sa v oboch prípadoch obnovuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa v podobe povinnosti pridelovať zamestnancovi prácu v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce.

Záver

Pokiaľ by sme vychádzali z predpokladu, že právny jazyk používaný vo všeobecne záväzných právnych predpisoch má spĺňať predpoklad zrozumiteľnosti, aby si jeho obsah mohli adresáti právnych noriem osvojiť a neprišlo k pochybnostiam pri realizácii právnych noriem, tak v prípade

porozumenia terminológii v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch má uvedený predpoklad výrazné slabiny až nedostatky. Zákonník práce používa vo svojich ustanoveniach najrôznejšie modifikácie označenia činnosti v odborovej organizácii. Pre subjekt, ktorý nemá predchádzajúce skúsenosti s vnútorným prostredím zástupcov zamestnancov (najmä odborových organizácií), je rozlišovanie jednotlivých významových odtienkov použitých výrazov problematické. Nezriedka sa tak v praxi stotožňuje príslušný odborový orgán s odborovou organizáciou, nerozlišujú sa členovia odborových orgánov od odborových funkcionárov, či príslušný odborový orgán od iného odborového orgánu. Ťažko však možno tvoriť vnútroodborovej dokumentácie vyčítať terminologickú neunifikovanosť, keď problémy má aj samotný zákonodarca.

Máme za to, že do ustanovenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce *in fine* by pred slová „... odborového orgánu“ malo byť doplnené adjektívum „príslušný“. Či už to bola nebanalitosť alebo neznalosť zákonodarcu, sme toho názoru, že stav *de lege lata* je porušením jednoznačnosti a presnosti terminológie. Uvedené vlastnosti terminológie narúšajú tiež tautologické (kruhové) definície, akou je napríklad definícia príslušného odborového orgánu podľa ustanovenia § 32 ods. 1 Zákona o kolektívnom vyjednávaní. V prvej a tretej časti príspevku poukazujeme na viaceré aplikačné nedostatky súvisiace so zmätočným výkladom pojmu odborový orgán. Považujeme preto za žiaduce, aby predmetný pojem prešiel terminologizáciou a našiel svoje miesto medzi definíciami v ustanovení § 40 Zákonníka práce. *De lege ferenda* možno odborový orgán definovať ako skupinu členov oprávnených kolektívnym spôsobom rozhodovať vo vecne vymedzenom rozsahu kompetencií v odborovej organizácii, respektíve realizovať činnosť určenú v jej stanovách.

Hoci možno aktuálny stav právnej úpravy ospravedlniť rezíduami z minulosti, jeho udržateľnosť *pro futuro* už nie. Správne pochopenie a unifikácia pojmoslovia v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch dokážu významne prispieť k odstráneniu sporných okruhov problémov, s ktorými sa možno stretnúť v aplikačnej praxi, vrátane predchádzania súdnym sporom.

Zoznam bibliografických odkazov

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.

- BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce: Komentár*. 1. vyd. Bratislava: C. H. Beck, 2017. 1397 s. ISBN 978-80-89603-53-4.
- GARNER, B. A. ed. *Black's Law Dictionary*. 9th ed. St. Paul, MN: West, 2009. 1920 s. ISBN 978-03-1419-949-2.
- HERNÁNDEZ RAMOS, M. a V. HEYDT. Legislative Language and Style. In: U. KARPEN a H. XANTHAKI, eds. *Legislation in Europe: A Comprehensive Guide for Scholars and Practitioners* [online]. 1st ed. Oxford; Portland: Hart Publishing, 2017, s. 129-144 [cit. 2020-03-04]. ISBN 978-1-50990-877-6. Dostupné na: <https://doi.org/10.5040/9781509908783.ch-008>.
- HOLLÄNDER, P. Paradox právneho jazyka. *Kultúra slova*. 1995, roč. 29, č. 6, s. 328-331. ISSN 0023-5202.
- HORECKÝ, J. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2018. 127 s. ISBN 978-80-7598-255-1.
- HORECKÝ, J. *Základy slovenskej terminológie*. 1. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 1956. 146 s.
- Legislatívne pravidlá tvorby zákonov č. 19/1997 Z.z. prijaté ako uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 519 z 18. decembra 1996, uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1146 zo 6. novembra 2008 a uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 1169/2018 zo 16. mája 2018.*
- Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením Vlády Slovenskej republiky zo 4. mája 2016 č. 164 v znení uznesenia Vlády Slovenskej republiky z 28. septembra 2016 č. 441 a uznesenia Vlády Slovenskej republiky z 23. mája 2018 č. 251.*
- LUBY, Š. Teoretické otázky právnej terminológie v normotvornom procese. *Právnik*. 1974, roč. 113, č. 8, s. 728 a nasl. ISSN 0231-6625.
- MADLEŇÁK, A. Rozvoj ľudských zdrojov ako predpoklad uplatnenia spoločensky zodpovedného podnikania. *Sociálno-ekonomická revue*. 2016, roč. 14, č. 2, s. 12-20. ISSN 1336-3727.
- MASÁR, I. *Príručka slovenskej terminológie*. 1. vyd. Bratislava: Veda, 1991. 188 s. ISBN 80-224-0341-5.
- Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 15. 10. 1998, sp. zn. PL. ÚS 19/98.*

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov). Ú.v. EÚ L 119, 2016-05-04, s. 1-88.

VÍT, P. *Praktický právní průvodce pro neziskové organizace*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 157 s. ISBN 978-80-247-5477-2.

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

Zákon č. 18/2018 Z.z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.


Zákon č. 109/1964 Zb. Hospodársky zákonník.

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

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.


JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Právnická fakulta
Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach
Kováčska 26
040 75 Košice
Slovenská republika
jana.zulova@upjs.sk

 <https://orcid.org/0000-0001-9635-4740>

Doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.

Právnická fakulta
Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Komenského 20
974 01 Banská Bystrica
Slovenská republika
marek.svec@umb.sk

 <https://orcid.org/0000-0001-6483-0722>