

Vznik a právna subjektivita odborových organizácií

Právna úprava spôsobu vzniku odborových organizácií je výsledkom a garanciou rešpektovania všeobecnej slobody združovania a s tým súvisiacej právnej nezávislosti odborových organizácií na Slovensku. Podľa súčasného platného právneho poriadku a pracovnoprávnej literatúry neexistuje presná zákonná definícia odborovej organizácie. Na strane druhej pojmy ako „*odborová organizácia*“ alebo všeobecne „*odbory*“ sú pojmy do takej miery zaužívané, že v konečnom dôsledku absencia ich jednotnej definície nespôsobuje v aplikačnej praxi žiadne problémy. Napriek vyššie uvedenému, teória pracovného práva charakterizuje odborovú organizáciu ako dobrovoľné združenie, ktoré vzniká nezávisle od vôle zamestnávateľa a integrácie štátu do procesu jej konštituovania a ktorej hlavným cieľom je podporovať a hájiť záujmy pracujúcich. Odborové organizácie majú postavenie právnickej osoby súkromnoprávneho charakteru (nepatria do vládneho ani podnikateľského sektora), ktorej zákon priznáva vlastnú právnu subjektivitu, teda spôsobilosť byť jedným zo subjektov pracovného práva, čím ju jednoznačne odlišuje od ostatných zástupcov zamestnancov. Vlastná právna subjektivita jej umožňuje stať sa zmluvnou stranou v kolektívnom vyjednávaní o uzatvorení kolektívnej zmluvy. Podľa H. Barancovej „*právna identifikácia právnej subjektivity odborovej organizácie ale aj organizácie zamestnávateľov ako právnickej osoby má podstatný význam pre identifikáciu subjektov kolektívneho vyjednávania*“^[1].

Podľa ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce „*odborová organizácia je občianske združenie podľa osobitného predpisu*“^[2]. Odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu“. Novelizáciou Zákonníka práce zákonom č. 348/2007 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť od 1.9.2007, zákonodarca definoval odborovú organizáciu ako „*občianske združenie podľa osobitného predpisu*“. Hlavným cieľom tejto legislatívnej zmeny bolo „*odstrániť pochybnosti, akú formu má mať odborová organizácia, a to stanovením podmienky, že odborová organizácia je občianske združenie*“^[3].

Zákon o združovaní definuje odborovú organizáciu ako „*združenie občanov*“, ktorá sa podľa ustanovenia § 9a ods. 1 „*stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď príslušnému ministerstvu (§ 7 ods. 1) bol doručený návrh na jej evidenciu*“^[4]. V súvislosti s uplatňovaním tzv. *evidenčného princípu* treba upozorniť, že rovnaký postup sa vyžaduje aj pri odborových zväzoch a organizáciách zamestnávateľov. V prípade vzniku týchto subjektov sa nevyžaduje registrácia (na rozdiel od iných občianskych združení v zmysle zákona o združovaní), teda vznikajú bez akéhokoľvek individuálneho správneho alebo súdneho aktu. Evidencia zo strany ministerstva má výlučne povahu deklaratórneho aktu, ktorým sa osvedčuje už existujúci stav.

Podľa ustanovenia § 9a ods. 2 zákona o združovaní pre evidenciu platia obdobne ustanovenia § 6 ods. 2, § 7 ods. 1 a § 9 ods. 2 ako pri registrácii. Z citovaných ustanovení vyplýva, že zákon o združovaní pri vzniku odborovej organizácie rozlišuje dve fázy. Ide o fázu založenia odborovej organizácie, ktorá predpokladá existenciu viacstranného súkromnoprávneho aktu, resp. dohody medzi členmi prípravného výboru, v ktorom prejavia svoju vôľu založiť odborovú organizáciu. Následným vyjadrením takejto dohody sú však samotné stanovy, pri ktorých zákon o združovaní vyžaduje ich písomné vyhotovenie a určuje ich obsahové náležitosti, uvedené v ustanovení § 6 ods. 2 tohto zákona^[5]. Druhou fázou je fáza vzniku odborovej organizácie. Podľa ustanovenia § 9a ods. 1 zákona o združovaní sa „*odborová organizácia stáva právnickou osobou dňom nasledujúcim potom, keď príslušnému bol doručený návrh na jej evidenciu*“.

V tejto súvislosti však treba upozorniť, že v prípade evidencie odborovej organizácie nie je možné podľa ustanovenia § 9a ods. 2 zákona o združovaní aplikovať jeho ustanovenia § 6 ods. 1, § 7 ods. 2 a 3, § 8 a § 9 ods. 1, teda ministerstvo nie je oprávnené odmietnuť návrh na evidenciu pre jeho nedostatky. Dokonca aj v prípade, ak by stanovky obsahovali časti, ktoré by boli v rozpore s ustanovením § 4 zákon o združovaní^[6] nemá možnosť vzniku takejto organizácii zabrániť. Na strane druhej však nič nebráni tomu, začať konanie o jej rozpustení podľa ustanovenia § 12 zákona o združovaní.

V otázke, kto môže tvoriť prípravný výbor, zákon o združovaní ustanovuje, že členmi prípravného výboru musia byť najmenej tri fyzické osoby, z ktorých aspoň jedna musí byť staršia ako 18 rokov. Okrem vekovej hranice sa predpokladá splnenie všeobecnej podmienky a to spôsobilosť k právnym úkonom.

Napriek tomu, že členmi občianskeho združenia môžu byť aj právnické osoby, aj v prípade tohto typu združenia zákon vyžaduje, aby členmi prípravného výboru boli výlučne fyzické osoby. Na strane druhej však treba uviesť, že prípravný výbor sám o sebe nemá vlastnú právnu subjektivitu. Pod týmto názvom sa myslí skupina fyzických osôb, ktoré návrh na registráciu, resp. evidenciu podali. Zákon o združovaní od nich zároveň vyžaduje, aby uviedli, kto z členov prípravného výboru, ktorý je starší ako 18 rokov je „*splnomocnencom oprávneným konať v ich mene*“.

Odborový zväz, základné odborové organizácie a ich právne postavenie

Odborové zväzy vznikajú rovnakým zákonným spôsobom ako odborové organizácie a vzťahujú sa na nich všetky ustanovenia zákona o združovaní, upravujúce vznik, zmenu a zánik odborových organizácií. Rovnako sa na nich aplikuje aj ustanovenie § 230 ods. 1 Zákonníka práce. Z uvedeného vyplýva, že odborový zväz je definovaný ako občianske združenie založené na členstve jednotlivých fyzických osôb. Odborové zväzy združujú zamestnancov určitého odvetvia a cestou svojich organizačných jednotiek zamestnancov rôznych profesií, uplatňovaním tzv. profesijného princípu alebo zamestnancov rôznych profesií, zamestnaných u jedného alebo viacerých zamestnávateľov, uplatňovaním tzv. územného princípu, resp. zamestnávateľského princípu.

Z dôvodu posúdenia vzájomných vzťahov medzi odborovým zväzom a jeho organizačnými jednotkami, najčastejšie v stanovách označovanými ako „*základné odborové organizácie*“, je v prvom rade nevyhnutné objasnenie právneho postavenia týchto subjektov. Cieľom tejto právnej analýzy je najmä posúdenie právnej subjektivity základných odborových organizácií, vrátane ich právneho postavenia v procese kolektívneho vyjednávania ako zmluvnej strany.

Na nevyhnutnosť a význam právnej subjektivity odborových organizácií pri kolektívnom vyjednaní poukazuje aj B. Šubert, ktorý uvádza, že „*zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy môže byť odborová organizácia (v odbornej terminológii odborový zväz, združenie a pod.) ako celok alebo jej organizačná jednotka (napríklad základná organizácia), avšak tá za podmienky, že má podľa stanov právnu subjektivitu*“^[7].

V súčasnosti platný právny poriadok umožňuje dva rozdielne spôsoby vzniku základných odborových organizácií, ako organizačných jednotiek, resp. súčastí odborového zväzu:

- odborový zväz v zmysle ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o združovaní v stanovách uvedie ustanovenia o svojich organizačných jednotkách a ich spôsob konštituovania,

- základná odborová organizácia pri svojom vzniku postupuje podľa ustanovenia § 9a zákona o združení, t. j. rovnakým spôsobom ako odborový zväz, v ktorom je združená. Zároveň je táto základná odborová organizácia samostatne evidovaná na ministerstve.

V prvom prípade sa odborový zväz rozhodol využiť možnosť, ktorá mu vyplýva z ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o združovaní, ktoré je „*v tomto prípade akýmsi zákonným splnomocnením na zriaďovanie samostatných organizačných jednotiek stanovami jednotlivých združení...*“[\[8\]](#) a k návrhu na evidenciu pripojí stanov, v ktorých uvedie ustanovenia o vlastných organizačných jednotkách. Ide o fakultatívnu náležitosť stanov. Takto zriadené organizačné jednotky odborového zväzu môžu byť dvojakého typu a to organizačné jednotky bez právnej subjektivity alebo organizačné jednotky s vlastnou, tzv. odvodenou právnou subjektivitou.

Za predpokladu, že sú splnené všetky zákonné podmienky uvedené v ustanovení § 6 ods. 2 zákona o združovaní, organizačné jednotky s právnou subjektivitou, ktorú odvádzajú od stanov odborového zväzu, sa považujú za samostatné právnické osoby, existujúce popri odborovom zväze. Takto zriadené organizačné jednotky sú spôsobilé konať vo vlastnom mene, nadobúdať práva a povinnosti odchyľne od subjektu, od ktorého stanov odvádzajú svoju právnú subjektivitu.[\[9\]](#)

Z ustanovenia § 6 ods. 2 zákona o združovaní jednoznačne vyplýva, že v prípade takéhoto postupu zriaďovania základných odborových organizácií sa vyžaduje, aby tieto subjekty boli „*v stanovách výslovne uvedené alebo musí byť v stanovách aspoň určené, akým spôsobom sa také jednotky zriadiť majú, aby bolo možné jednoznačne zistiť, či ide v konkrétnom prípade o organizačnú jednotku vzniknutú v súlade so stanovami ako organizačná jednotka s právnou subjektivitou, stanov potom musia tiež jednoznačne určiť, kto je oprávnený v mene takej organizačnej jednotky vo všetkých veciach konať, t. j. kto je jej štatutárnym orgánom*“.[\[10\]](#)

Rovnaký právny názor vyslovili sudy aj vo viacerých ďalších svojich súdnych rozhodnutiach.[\[11\]](#)

Zákon o združovaní vo svojom ustanovení § 6 ods. 2 jednoznačne vyžaduje, aby už pri samotnom zakladaní odborovej organizácie, resp. odborového zväzu bola určená aspoň minimálna organizačná štruktúra tohto subjektu, s ohľadom najmä na jeho činnosť a účel. Stanovy musia teda obsahovať presné označenie orgánov a funkcionárov odborovej organizácie alebo odborového zväzu oprávnených vystupovať a konať v ich mene.

Vzhľadom k tomu, že právna úprava vzniku a pôsobenia základných odborových organizácií ako právnických osôb s odôvodenou právnou subjektivitou obsiahnutá v zákone o združovaní je podľa právneho názoru P. Černého „*pomerne voľná, je potrebné, aby do stanov bolo zahrnuté ustanovenie o tom, akým spôsobom sa organizačné jednotky vytvárajú, akým spôsobom sa preukazuje existencia organizačnej jednotky, kto je osobou oprávnenou konať za organizačnú jednotku (štatutárny orgán)*“.[\[12\]](#)

Jednoznačná špecifikácia orgánov oprávnených vystupovať v mene odborovej organizácie alebo zväzu a ich kompetencií má zásadný význam. V opačnom prípade môže dôjsť k situácii, že je problém určiť, kto vlastne môže za odborovú organizáciu, resp. odborový zväz konať, v akom rozsahu a v akých otázkach. Následkom toho môžu nastať aj komplikácie pri samotnom kolektívnom vyjednávaní a pri určení toho, kto je oprávnený v mene odborovej

organizácie alebo odborového zväzu kolektívne vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy, ako aj v ďalších prípadoch, kedy pracovnoprávne predpisy vyžadujú spoluprácu zamestnávateľa s príslušným odborovým orgánom.

V súvislosti so založením a vznikom samotných základných odborových organizácií odborového zväzu vyššie uvedenou cestou, treba poznamenať, že ide o klasický a najčastejšie uplatňovaný spôsob ich konštituovania v súčasnej dobe. Z časového hľadiska môžu tieto organizačné jednotky vzniknúť v rovnakom okamihu ako odborový zväz a to tak, že zaevidovaním stanov odborového zväzu na Ministerstve vnútra SR dňom nasledujúcim po dni, keď bol ministerstvu doručený návrh na evidenciu, nadobúdajú právnu subjektivitu s právnou subjektivitou odborového zväzu súčasne. Obligatórnou podmienkou však je, aby stanovami odborového zväzu takúto možnosť pripúšťali.

Je tiež možné, aby základná odborová organizácia nevznikala súčasne so vznikom odborového zväzu, ale neskôr, napr. po splnení stanovami určených podmienok. Ďalšou možnosťou je, že k založeniu základnej odborovej organizácie dochádza už v čase existencie odborového zväzu, ktorý cestou dodatočných zmien stanov podľa ustanovenia § 11 zákona o združovaní alebo len ním vykonávanou evidenciou zabezpečí nadobudnutie jej právnej subjektivity.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že zákon o združovaní povinnosť registrovať organizačné jednotky v registri združení neukladá, rovnako nemajú základné odborové organizácie, ktoré vznikli vyššie uvedeným spôsobom, povinnosť zaevidovať sa v inej evidencii. Na vzniku a existencii právnej subjektivity základnej odborovej organizácie v tomto prípade nič nemení ani skutočnosť, že takto zriadené základné odborové organizácie neboli v stanovách odborového zväzu označené ihneď pri jeho vzniku, ale boli do stanov odborového zväzu zapracované až ich neskoršími zmenami, avšak za podmienky, že zmenu stanov odborový zväz riadne oznámil podľa ustanovenia § 11 ods. 1 zákona o združovaní a Ministerstvo vnútra SR ju podľa ustanovenia § 11 ods. 3 toho istého zákona vzalo na vedomie.^[13]

Druhým z možných spôsobov vzniku základných odborových organizácií, ktorý sa však v súčasnej dobe a v rámci jednotlivých odborových zväzov na Slovensku uplatňuje len ojedinele^[14] je taký, že základná odborová organizácia je samostatne registrovaná ako občianske združenie, teda požiadala o samostatnú evidenciu na Ministerstve vnútra SR a nadobudla tak v zmysle zákona o združovaní právnu subjektivitu dňom nasledujúcim potom, keď bol ministerstvu doručený návrh na jej evidenciu. Následne po tom, ako sa základná odborová organizácia stane právnickou osobou s vlastnou právnou subjektivitou, požiadala o členstvo v príslušnom odborovom zväze. Základnou organizačnou jednotkou, t. j. organizačnou súčasťou odborového zväzu sa stáva na základe rozhodnutia príslušného odborového orgánu, resp. členskej základne dňom registrácie v odborovom zväze. Je potrebné pri tomto spôsobe zdôrazniť, že základná odborová organizácia nenadobudla právnu subjektivitu v dôsledku rozhodnutia odborového zväzu podľa § 6 ods. 2 zákona o združovaní, ale existovala už predtým ako požiadala a stala sa členom odborového zväzu.

Nie je vylúčené, aby popri základných odborových organizáciách s vlastnou právnou subjektivitou a tých základných odborových organizáciách, ktoré ako právnické osoby vznikli z vôle odborového zväzu (s tzv. odvodenou právnou subjektivitou), v stanovách odborového zväzu boli aj ustanovenia o organizačných jednotkách, ktoré právnu subjektivitu nemajú. Teda ide o právne nesamostatné súčasti odborového zväzu, ktoré nemôžu nadobúdať práva

a povinnosti a ich zriadenie je závislé na obsahu stanov, poprípade iného súkromnoprávneho aktu, napr. organizačného poriadku, volebného poriadku a pod., „*povahovo zladeného so stanovami a prijatého v jeho medziach*“. Výslovná štatutárna zmienka o ustanovení nesamostatných organizačných jednotkách v zákone o združovaní nie je obsiahnutá.^[15]

Pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa

V súvislosti s uvedenou problematikou je potrebné zdôrazniť, že pôsobenie odborovej organizácie u zamestnávateľa a s tým súvisiaca realizácia kolektívneho vyjednávania v praxi vyžaduje nielen samotné založenie a vznik odborovej organizácie, ale aj splnenie zákonom určených povinností a to nielen zamestnávateľa voči odborovej organizácii, ale aj odborovej organizácii voči zamestnávateľovi.

Podľa ustanovenia § 230 ods. 1 Zákonníka práce „...*odborová organizácia je povinná písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu*“.

Z dikcie zákona jednoznačne vyplýva, že odborová organizácia je povinná oznámiť svoju existenciu u zamestnávateľa. Účelom tejto obligatórnej povinnosti informovať zamestnávateľa je, aby zamestnávateľ mal vedomosť nielen o tom, že na jeho pracovisku pôsobí odborová organizácia ako legitímny zástupca zamestnancov, ale aj voči komu má plniť svoje povinnosti, vyplývajúce mu z jednotlivých pracovnoprávných predpisov a s kým má viesť na pracovisku sociálny dialóg. Z vyššie citovaného ustanovenia Zákonníka práce však vyplýva, že nie je určená predpísaná lehota, v ktorej si má odborová organizácia túto povinnosť splniť. Rovnako zákon nešpecifikuje postup v prípade, kedy dôjde k zmenám v zložení príslušného odborového orgánu. V tejto situácii treba však vychádzať zo samotného účelu uvedeného ustanovenia, z čoho vyplýva, že odborová organizácia by mala aktualizovať zoznam členov odborového orgánu a následne o tom informovať zamestnávateľa. Informačná povinnosť odborovej organizácie voči zamestnávateľovi v sebe však nezahŕňa právo zamestnávateľa akýmkoľvek spôsobom zasahovať alebo ovplyvňovať právomoci a zloženie príslušného odborového orgánu, vrátane jeho počtu členov a ich funkčného obdobia.

Za predpokladu splnenia vyššie uvedenej informačnej povinnosti odborovej organizácie, Zákonník práce v svojom ustanovení § 230 ods. 2 ukladá zamestnávateľovi povinnosť „*umožniť pôsobenie odborových organizácií na pracovisku*“. Predmetnú povinnosť zamestnávateľa však nie je možné chápať len ako pasívnu akceptáciu existencie odborovej organizácie, ale jej aj umožniť pôsobenie a prípadne vytvoriť podmienky jej pôsobenia na pracovisku. Za týmto účelom mu Zákonník práce a ďalšie pracovnoprávne predpisy ukladajú zamestnávateľovi celý rad konkrétnych povinností, ktoré sa vzťahujú na všetky odborové organizácie, ktoré uňho pôsobia a to bez ohľadu na ich počet a počet ich členov.

Podľa ustanovenia § 230 ods. 3 Zákonníka práce „*zamestnávateľ je povinný umožniť vstup do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov; táto osoba je povinná v nevyhnutnom rozsahu dodržiavať, vzhľadom na účel vstupu, povinnosti a opatrenia ustanovené pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia, osobitné predpisy a vnútorné predpisy zamestnávateľa. Odborový orgán je povinný oznámiť zamestnávateľovi osobu konajúcu v mene odborovej organizácie, účel a termín vstupu do priestorov zamestnávateľa*“. Uvedená právna úprava je v súlade s Dohovorom MOP č. 135 z roku 1971 o ochrane a úľavách, ktoré majú byť

poskytnuté zástupcom pracovníkov v podniku.[16] Zároveň vychádza aj z *Odporúčania MOP č. 143/1971 o ochrane a uľahčení podmienok na činnosť poskytovanú zástupcami zamestnancov*, podľa ktorého „zástupcom zamestnancov v podniku by sa mal povoliť prístup na všetky pracoviská podniku, ak je tento prístup potrebný na výkon ich zastupiteľských funkcií, umožniť prístup bez zbytočného odkladu k vedeniu podniku a k predstaviteľom vedenia oprávneným prijímať rozhodnutia, ak je to nevyhnutné pre riadny výkon ich funkcií, zástupcom odborov, ktorí nie sú zamestnaní v podniku, v ktorom majú odbory svojich členov, mal by sa povoliť prístup do podniku“.[17]

Zákon č. 348/2007 Z. z., s účinnosťou od 1.9.2007, prostredníctvom ktorého došlo k novelizácii Zákonníka práce určil aj osobu, ktorá nemá postavenie zamestnanca zamestnávateľa, právo vstupu do priestorov zamestnávateľa. Uvedené právo je možno aplikovať len za predpokladu splnenia niekoľkých zákonných podmienok. V prvom rade musí ísť o osobu, ktorá je oprávnená konať v mene odborovej organizácie, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, a účelom jej prítomnosti v priestoroch zamestnávateľa je obhajoba a uplatňovanie práv zamestnancov, napr. kolektívne vyjednávanie a kontrola plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy, kontrola dodržiavania povinností zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov a pod. Zároveň uvedené ustanovenie v podobe hmotnoprávných obmedzení jej ukladá konkrétne povinnosti. Ide o dodržiavanie všetkých povinností a opatrení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a interné predpisy zamestnávateľa a to v nevyhnutnom rozsahu. Druhá veta § 230 ods. 4 Zákonníka práce predstavuje zákonný príkaz, adresovaný príslušnému odborovému orgánu. Jeho obsahom je oznamovacia povinnosť príslušného odborového orgánu voči zamestnávateľovi, spočívajúca v presnej špecifikácii osoby, ktorá bude v jeho v mene konať, účel a termín realizácie vstupu tejto osoby do priestorov zamestnávateľa.

Podľa ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce „zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou“. Podľa ustanovenia § 240 ods. 11 Zákonníka práce sa ustanovenie § 240 ods. 5 Zákonníka práce rovnako aplikuje na zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Odpoveď na otázku, čo treba chápať pod pojmom *prevádzkové možnosti zamestnávateľa*, Zákonník práce bližšie nešpecifikuje. Rovnako nie je bližšie určený pojem *nevyhnutné vybavenie miestnosti*. Zákonník práce však ukladá povinnosť zamestnávateľovi realizovať tieto služby bezplatne a pod podmienkou, že zamestnávateľ bude dbať na to, aby sa nedopúšťal diskriminácie vo vzťahu k jednotlivým zástupcom zamestnancov. V tejto súvislosti však treba upozorniť, že obsah predmetného ustanovenia je všeobecný a jeho realizácia bude vždy determinovaná skutočnými prevádzkovými možnosťami zamestnávateľa. Na základe týchto skutočností sa preto odporúča sociálnym partnerom dohodnúť konkrétne podmienky a rozsah tejto povinnosti zamestnávateľa napr. v kolektívnej zmluve.

Pojem príslušný odborový orgán

Objasnenie pojmov *príslušný odborový orgán* a *odborový orgán* je nevyhnutnou podmienkou realizácie kolektívneho vyjednávania v praxi, ako aj všetkých foriem sociálneho dialógu na jednotlivých inštitucionalizovaných úrovniach. V konečnom dôsledku je tiež predpokladom pre zabezpečenie, aplikáciu osobitnej právnej ochrany odborových funkcionárov a vytvorenia podmienok pre ich činnosť. Za účelom výkladu vyššie uvedených pojmov treba vychádzať v prvom rade zo všeobecného pravidla, že odborové organizácie ako samostatné právnické

osoby vykonávajú svoju činnosť cestou vlastných orgánov. Pojmy *odborový orgán* a *príslušný odborový orgán* sa teda používajú v spojitosti s existenciou odborovej organizácie a jej pôsobením u zamestnávateľa. Ich presná definícia však nie je obsiahnutá v žiadnom právnom predpise. Napriek tejto skutočnosti však nie je možné tieto dva pojmy považovať za synonymné. Výraz *odborový orgán* používa Zákonník práce len v niektorých svojich ustanoveniach, konkrétne v článku 10, § 136 ods. 3, § 149, § 230 ods. 1 a § 240 ods. 3, pričom je potrebné ho, v porovnaní s výrazom *príslušný odborový orgán*, vykladať extenzívne. Pre vymedzenie jeho právneho postavenia v konkrétnych situáciách majú smerodajný vplyv interné dokumenty odborovej organizácie, predovšetkým jej stanovy.

Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písmena d) zákona o združovaní občanov obligatórnou obsahovou náležitosťou stanov každej odborovej organizácie sú časti upravujúce jej „*orgány, spôsob ich ustanovenia, určenie orgánov a funkcionárov oprávnených konať*“ v jej mene. Vo veci konštituovania štruktúry odborových orgánov, vrátane vymedzenia rozsahu ich kompetencií ide o výlučne vnútornú záležitosť odborovej organizácie, ktorú zákon nijakým spôsobom neobmedzuje. Je nevyhnutné upozorniť, že nie ktorýkoľvek orgán je tým príslušným odborovým orgánom, ktorý je oprávnený v mene odborovej organizácie kolektívne vyjednávať so zamestnávateľom. Stanovy, prípadne ďalšie interné normatívy jednotlivých odborových organizácií, resp. odborových zväzov upravujú celý rad odborových orgánov a vymedzujú ich kompetencie výlučne len za účelom výkonu a kontroly vlastnej správy a vnútorných záležitostí, čo v konečnom dôsledku vylučuje, aby tieto orgány mohli v mene odborovej organizácie, resp. odborového zväzu vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch.

V tejto súvislosti vystáva otázka, ktorý odborový orgán odborovej organizácie má teda zároveň postavenie *príslušného odborového orgánu* v zmysle Zákonníka práce. Na túto otázku však v súčasnom znení zákona odpoveď nenájdeme. V tomto prípade je nevyhnutné vychádzať zo stanov odborovej organizácie, ktoré určia, ktorý z jej vytvorených odborových orgánov má delegovanú právomoc v pracovnoprávných vzťahoch vystupovať a konať v mene odborovej organizácie.

Z dôvodu realizácie kolektívneho vyjednávania je však nevyhnutné presne stanoviť zmluvné strany a ich zástupcov. Podľa ustanovenia § 2 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní „*kolektívne zmluvy môžu uzatvárať príslušné odborové orgány a zamestnávateľa, prípadne ich organizácie*“. Všeobecná definícia príslušného odborového orgánu na účely tohto zákona je uvedená v ustanovení § 32 ods. 1, podľa ktorého je treba pod týmto pojmom rozumieť ten „*odborový orgán, ktorý je oprávnený vystupovať v právnych vzťahoch v mene príslušnej odborovej organizácie*“. Uvedená definícia sa rovnako vzťahuje aj na príslušný vyšší odborový orgán.

Na ustanovenie nadväzuje ustanovenie § 3 písmena a) zákona o kolektívnom vyjednávaní, podľa ktorého je v mene odborovej organizácie oprávnený rokovať a uzavierať kolektívne zmluvy „*zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie, prípadne z vnútorného predpisu príslušného odborového orgánu*“.

Na úrovni odborových organizácií alebo základných odborových organizácií s vlastnou tzv. „*odvodenu*“ právnou subjektivitou, ktoré majú postavenie organizačných jednotiek odborového zväzu je príslušným odborovým orgánom oprávneným na kolektívne vyjednávanie výkonný kolektívny orgán, najčastejšie v stanovách alebo organizačných poriadkoch označovaný ako „*výbor*“ alebo „*závodný výbor*“. Uvedený odborový orgán navonok reprezentuje *predseda*, ktorý spravidla aj signuje kolektívne zmluvy. V praxi však

dochádza k mylným záverom, predovšetkým zo strany zamestnávateľov, kedy rešpektujú a priznávajú právo rokovať a uzatvárať kolektívne zmluvy výlučne len predsedovi, ako signatárovi kolektívnej zmluvy. Spomínaný postup prichádza však do úvahy výlučne len vtedy, ak by predmetné oprávnenie predsedu vyslovene vyplývalo zo stanov alebo iného interného predpisu odborovej organizácie, resp. odborového zväzu. Rovnako je prípustné poverenie, vychádzajúce z uznesenia členskej schôdze, resp. konferencie alebo z rozhodnutia výboru odborovej organizácie, ako jej štatutárneho orgánu. Pri takto zvolenom postupe predseda vystupuje v pozícii zástupcu príslušného odborového orgánu, pričom je viazaný rozsahom poverenia, návrhmi a rozhodnutiami tohto orgánu.

V Bratislave dňa 15.10.2018