

Zamestnancom uberajú práva

OCHRANA PRACOVNÍKA

Právny poriadok je tvorený množstvom predpisov a noriem, ktoré by mali byť interpretované vo vzájomnej súvislosti, aby nedochádzalo k nesprávnej aplikácii právneho poriadku ako celku.

Oldrich Kost

oldrich.kost@mafrasllovakia.sk

©hn

Dokonca ani právna obec sa nezhodne vždy na tom, ktoré predpisy a ako by mali byť vzájomne aplikované. V jednom z ostatných rozhodnutí Ústavný súd zásadným spôsobom zúžil ochranu zamestnanca vymedzením Zákonníka práce voči iným zákonom.

Absurdita

JUDr. Michaela Matušíková uvádza: „Najvyšší súd v minulom roku riešil na základe dovolania podaného z dôvodu doposiaľ neriešenej právnej otázky problematiku subsidiárnej (podpornej) aplikácie ustanovení Obchodného zákonníka a osobitne aj ustanovení o obchodnom vedení spoločnosti na pracovnoprávne vzťahy, konkrétne rozhodovanie zamestnávateľa o organizačnej zmene, ktoré bolo následne podkladom pre výpoveď zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti. Záver Najvyššieho súdu bol pozitívny v smere potreby aplikácie ustanovení obchodného práva aj na pracovnoprávne vzťahy, čo sme, samozrejme, uvítali ako z nášho pohľadu správne. Avšak, nedávno došlo, bohužiaľ, k vydaniu Nálezu Ústavného súdu, ktorý sa, z môjho pohľadu bez presvedčivého odôvodnenia, s týmto progresívnym právnym názorom Najvyššieho súdu nestotožnil a jeho rozhodnutie zrušil. Preto sa zrejme zasa na nejakú dobu musíme, bohužiaľ, vrátiť k tomuto rigidnému výkladu Zákonníka práce, ktorý bol aj za pomoci spomínaného rozhodnutia Ústavného súdu postavený do určitej izolácie od zvyšku právneho poriadku. Toto však v právnom štáte považujem za absolútne neprípustné, pričom to v konečnom dôsledku neohrozuje len obchodné spoločnosti ako zamestnávateľov, ale Ústavný súd tým postavil do nevhodnej situácie aj zamestnancov.“

Komplexná ochrana

Zákonník práce obsahuje pomerne komplexnú právnu úpravu pracovnoprávnych vzťahov v súkromnej sfére, v rámci čoho upravuje takmer všetko od definície toho, kto je zamestnanec a zamestnávateľ, ako vzniká pracovný pomer, aké sú náležitosti pracovnej zmluvy, aké sú

povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa v rámci trvania pracovného vzťahu, a nakoniec aj okolnosti, dôvody a následky skončenia pracovného pomeru. To však neznamená, že si pri riešení pracovnoprávneho problému vystačíme len so Zákonníkom práce.

Aj pre tento predpis platí subsidiárna aplikácia iných právnych predpisov, s cieľom čoho samotný Zákonník práce vo svojom úvode priamo zakotvuje pravidlo, že v prípade, ak Zákonník práce vo svojej prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

Advokátka Michaela Matušíková uvádza: „Uvedené pravidlo zakotvené v § 1 ods. 4 Zákonníka práce je logickým dôsledkom toho, že Zákonník práce je špeciálnym právnym predpisom, ktorý sa sústreďuje z hľadiska svojej úpravy už na konkrétnu problematiku pracovnoprávnych vzťahov, ktorú však rieši pomerne komplexne. Obsahuje v tejto súvislosti napríklad čiastočne aj osobitnú úpravu k neplatnosti právnych úkonov, premlčaniu či spôsobilosti subjektov pracovnoprávnych vzťahov.“

Právna úprava

Napriek tomu však neobsahuje komplexnú úpravu niektorých základných právnych inštitútov súkromného práva. Preto je nevyhnutné, aby aj na tieto vzťahy boli primerane aplikované aj iné právne predpisy, ako je Občiansky zákonník, no nepochybne aj iné predpisy, z môjho pohľadu napríklad aj Obchodný zákonník. Zamestnávateľom totiž v drvivej väčšine býva práve právnická osoba, ktorej postavenie a vnútorné fungovanie je upravené práve v tomto právnom predpise, a, naopak, absentuje v Zákonníku práce.

Z uvedeného dôvodu potom či už priamo, alebo cez subsidiárnu aplikáciu Občianskeho zákonníka upravujúceho právnické osoby len okrajovo sa nevyhnutne dostávame k potrebe aplikácie ustanovení obchodného práva. Preto považujem primeranú aplikáciu Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy za nevyhnutnú. Avšak, takýto pomerne logický záver, zdá sa, nie je v odbornej verejnosti taký jednoznačný, ako vyplynulo aj z nedávnych rozhodnutí Najvyššieho a Ústavného súdu. Preto sa aj v odbornej obci rozvinula diskusia práve o tom, či by sa na právnu úpravu pracovnoprávnych vzťahov mali vzťahovať aj iné všeobecné právne predpisy, akým je nepochybne do určitej miery aj Obchodný zákonník, ak to Zákonník práce výslovne nepripúšťa.“

Obchodná spoločnosť

„Z môjho pohľadu nemožno Zákonník práce vytrhnúť z kontextu celého právneho poriadku. Ak je raz zamestnávateľ obchodnou spoločnosťou, potom jeho chod a fungovanie sa riadi,



Advokátka Michaela Matušíková si myslí, že „komentovaný nález Ústavného súdu nedáva presvedčivé odpovede na všetky otázky, ktoré vyvstávajú.“ SNÍMKA: ARCHÍV MM

či sa to niekomu páči, alebo nie, ustanoveniami Obchodného zákonníka, a to vrátane ustanovení o obchodnom vedení spoločnosti. Pojem obchodné vedenie spoločnosti síce nemá legálnu definíciu, no je definované v rozhodovacej praxi súdov ako rozhodovanie o otázkach organizačného charakteru, technických otázkach, otázkach vnútornej prevádzky a podnikateľskom zámere, o vedení účtovníctva či o iných finančných, obchodných a organizačných otázkach vrátane personálnej či mzdovej agendy.

Zákonník práce

Preto potom rozhodovanie o tom, aká bude organizačná štruktúra spoločnosti, koľko prijme a prepustíme zamestnancov, či uskutočníme hromadné prepúšťanie, koľko zdrojov investujeme do tej-ktorej pracovnej pozície napríklad zvýšením kvalifikácie celého oddelenia či rozhodnutie o orga-

nizačnej zmene, v ktorej dôsledku dôjde k rozviazaniu pracovných pomerov, sú nepochybne otázky obchodného vedenia, ktoré budú mať priamy vplyv na pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. Takýmto spôsobom je k nim potom potrebné aj pristupovať.

Argumentovať v tomto prípade ustanovením § 9 Zákonníka práce, ktorý hovorí o vykonávaní právnych úkonov v mene zamestnávateľa, považujem za absurdné. Rozhodovanie o obchodnom vedení totiž rovnako ako napríklad spomínané rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré považujem za rozhodnutie z kategórie obchodného vedenia, totiž nie je právnym, ale faktickým úkonom právnickej osoby. A to je zásadný rozdiel.

Okrem toho je potrebné si uvedomiť, že Zákonník práce už ďalej osobitne neupravuje spôsob rozhodovania zamestnávateľa dovnútra, o chode vnútorných vecí zamestnávateľa. Rovnako

„
Ak je zamestnávateľ obchodnou spoločnosťou, jeho chod sa riadi ustanoveniami Obchodného zákonníka.“

Michaela Matušíková, advokátka

na toto rozhodovanie nemožno aplikovať ani ustanovenia Občianskeho zákonníka, keďže tento z hľadiska právnej úpravy právnických osôb upravuje v zásade len to, kto za právnickú osobu koná navonok. Ďalej je už však aj tu ponechaná právna úprava na osobitný právny predpis – Obchodný zákonník. Preto by sme sa v konečnom dôsledku aj za subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka dostali okľukou len a len k potrebe aplikácie Obchodného zákonníka, ak máme určiť, kto je oprávnený rozhodovať o vnútornom chode zamestnávateľa ako právnickej osoby,“ hovorí JUDr. Michaela Matušíková.

Vznik nároku na náhradu škody

Práve z dôvodu dôležitosti rozhodnutí o obchodnom vedení, ktoré v podstate určujú smerovanie spoločnosti a kresú zásadné rozhodnutia v budúcom chode spoločnosti, je v zmysle ustanovení Obchodného zákonníka potrebné, aby bolo takéto rozhodnutie prijaté nadpolovičnou väčšinou členov štatutárneho orgánu tej-ktorej právnickej osoby, a v prípade, ak to tak nie je, môže spoločnosť od členov štatutárneho orgánu, ktorí porušili tieto ustanovenia, požadovať nahradenie prípadnej spôsobenej škody. Vo všeobecnosti však porušenie týchto ustanovení Obchodného zákonníka nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, ale vyúsťuje vo vznik nároku na náhradu škody. Zároveň však bráni svojvôli len niektorým z členov štatutárneho orgánu.

Odporcovia uvedenej právnej teórie, podľa ktorej nemožno aplikovať ustanovenia Obchodného zákonníka o obchodnom vedení na rozhodovanie zamestnávateľa o organizačnej zmene, preto argumentujú práve aj tým, že porušenie ustanovení o obchodnom vedení jednak nemôže spôsobiť neplatnosť právneho úkonu, a zároveň ustanovenia o obchodnom vedení sú určité na ochranu spoločnosti, zatiaľ čo ich aplikáciou na ustanovenia o výpovedi z pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti a rozhodnutie o organizačnej

zmene podľa Zákonníka práce by došlo presne opačne, k ochrane zamestnanca a poškodeniu spoločnosti.

Neplatnosť výpovede pracovníka

Advokátka Michaela Matušíková k tomuto uvádza: „S touto argumentáciou nemožno súhlasiť. Neplatnosť výpovede tu totiž nie je zapríčinená priamo porušením ustanovení o obchodnom vedení. Tá vzniká až subsidiárne práve z dôvodu osobitosti právnej úpravy Zákonníka práce. Ten totiž platnosť výpovede z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca priamo podmieňuje existenciou písomného rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene. Preto ak rozhodnutie o organizačnej zmene nebolo prijaté alebo napríklad len nebolo urobené písomne, potom výpoveď nemôže byť platná. Nie je to preto priamo porušenie ustanovení o obchodnom vedení, ktoré by spôsobovalo neplatnosť výpovede, ale pochybenie na strane zamestnávateľa – právnickej osoby, ktorý nedodržiaval ustanovenia právnych predpisov upravujúce pravidlá jeho vnútorného fungovania.“

Druhý argument je zúžený pohľad na vec. Na jednej strane týmto spôsobom síce dochádza k ochrane zamestnanca, avšak táto je mu poskytnutá Zákonníkom práce, ktorý kladie na zamestnávateľa povinnosť prijať rozhodnutie o organizačnej zmene, ak chce zamestnanca prepustiť pre nadbytočnosť. Na druhej strane však je potrebné si uvedomiť, že takéto rozhodnutie o organizačnej zmene, ako som už uvádzala, môže zásadným spôsobom zasiahnuť do chodu spoločnosti, do jej organizačnej štruktúry, do jej príjmov a fungovania. Je preto logické, aby o nej rozhodovali v záujme ochrany spoločnosti členovia štatutárneho orgánu v súlade s ustanoveniami o obchodnom vedení spoločnosti podľa Obchodného zákonníka. Skutočnosť, že v tejto súvislosti zároveň poskytnú zamestnancovi ochranu Zákonník práce, nič na tejto povinnosti právnickej osoby nemení.

Okrem toho ustanovenia Obchodného zákonníka nemožno striktné vykladať tak, že slúžia len na ochranu spoločnosti. To je prekonané.

Kolektívne rozhodovanie o obchodnom vedení je ochranou pred svojvoľným rozhodovaním len časti manažmentu. Takéto svojvoľné rozhodnutia sa môžu negatívne dotýkať nielen spoločnosti, ale aj jej spoločníkov, veriteľov, a v neposlednom rade aj zamestnancov. Preto je logické, že poskytujú ochranu aj im. Preto by sa potom nemohol zamestnanec negatívne dotknúť takýmto rozhodnutím tejto ochrany dovolať? Len preto, pretože ide o ustanovenie iného právneho predpisu ako Zákonníka práce? Takýto výklad v žiadnom prípade nemôže byť v súlade s princípmi právneho štátu.“