



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

NÁLEZ

Ústavného súdu Slovenskej republiky

V mene Slovenskej republiky

PL. ÚS 1/2012-82

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 3. júla 2013 v pléne zloženom z predsedu Milana Ľalíka a zo sudcov Jána Auxta, Petra Brňáka, Ľubomíra Dobríka, Ľudmily Gajdošíkovej, Juraja Horvátha, Sergeja Kohuta, Jána Lubyho, Lajosa Mészáros, Marianny Mochnáčovej, Ladislava Orosza a Rudolfa Tkáčika vo veci návrhu skupiny 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky, zastúpenej advokátom JUDr. R. M., Advokátska kancelária, B., na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky o súlade

- § 79 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 20 ods. 1, čl. 36, čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 1 Dodatkového protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd,

- § 83a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky,

- § 98 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, v časti „ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a“ s čl. 1 ods. 1 a čl. 2 ods. 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 Ústavy Slovenskej republiky,

- § 229 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 13 ods. 2 a 4 a čl. 37 ods. 1, 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 5 Dohovoru č. 135 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú,

- § 230 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 19 ods. 3, čl. 22 ods. 1, čl. 36 písm. g) a čl. 37 ods. 1, 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky, s čl. 1, 2, 3, 8, 10, 11 a 15 Dohovoru č. 87 Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať, čl. 1 ods. 1 a čl. 4 Dohovoru č. 98 Medzinárodnej organizácie práce o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať a s čl. 5 a čl. 6 ods. 1 Európskej sociálnej charty,

- § 233a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a

- § 240 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 36 a čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a s čl. 1, 6 a 8 Dohovoru č. 135 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú, takto

r o z h o d o l :

1. Ustanovenie § 98 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, n i e j e v súlade s čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

2. Návrhu skupiny 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky vo veci namietaného nesúladu § 83a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky a § 98 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, s čl. 2 ods. 2 a s čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky n e v y h o v u j e .

3. Vo zvyšnej časti konanie o návrhu 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky z a s t a v u j e .

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bol 20. decembra 2011 doručený návrh skupiny 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „navrhovatelia“) na začatie konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a § 37 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“). Navrhovatelia ústavnému súdu navrhli rozhodnúť o nesúlade jednotlivých ustanovení zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „Zákonník práce“),

s označenými článkami ústavy, Dodatkového protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dodatkový protokol“), Dohovoru č. 87 Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať (ďalej len „dohovor o slobode odborového združovania“), Dohovoru č. 98 Medzinárodnej organizácie práce o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať (ďalej len „dohovor o zásadách kolektívneho vyjednávania“), Dohovoru č. 135 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú (ďalej len „dohovor o ochrane zástupcov pracovníkov“), a Európskej sociálnej charty (ďalej len „charta“) tak, ako to je uvedené v záhlaví tohto nálezu.

1. Navrhovatelia sa vo svojom návrhu postupne venujú jednotlivým ustanoveniam Zákonníka práce a argumentujú v prospech ich nesúladu s ústavou a medzinárodnými zmluvami.

1.1 Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Navrhovatelia uvádzajú, že napadnuté ustanovenie *„obmedzuje zamestnanca čo sa týka náhrady mzdy, ako osobitného druhu náhrady škody viac, ako je vo svojich nárokoch a právach obmedzovaný subjekt všeobecného práva súkromného, pričom z povahy pracovného práva by mala vyplývať priamo ochranná funkcia vo vzťahu k špeciálnemu subjektu – zamestnancovi, a nie obmedzenia a reštrikcie voči nemu“*. Takéto obmedzenie *„je v rozpore s príkazom výkonu práva povinností v súlade s dobrými mravmi a zákazom zneužívať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných predpisov na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu...“*. Dochádza ním tiež k narušeniu legitímneho očakávania zamestnancov, *„ktorí boli v pracovnom pomere pred účinnosťou zákona č. 257/2011 Z. z..., že ak by zamestnávateľ neplatne skončil so zamestnancom pracovný pomer, zamestnanec môže očakávať, že mu patrí náhrada škody najmenej za 12 mesiacov...“*. Predmetné ustanovenie *„zamestnancovi odníma nárok na odmenu za vykonanú prácu“* a *„predstavuje aj ústavne neakceptovateľný zásah do vlastníckeho*

práva zamestnancov“. Vzhľadom na kogentný charakter sporného ustanovenia je pri jeho aplikácii *„vylúčená akákoľvek úvaha súdu, voľné hodnotenie skutkových okolností (dôkazov) a právne posúdenie veci“.*

1.2 Ustanovenie § 83a Zákonníka práce upravuje tzv. konkurenčnú doložku, ktorej realizácia znamená obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru.

Podľa názoru navrhovateľov predmetné ustanovenie nemôže obstať v teste proporcionality, pretože jeho cieľ *„v zmysle Dôvodovej správy... nemožno zistiť“*, *„zvolené prostriedky“* v ňom stelesnené *„odporujú základným ústavným princípom a neprípustným spôsobom zasahujú do základných práv a slobôd garantovaných Ústavou SR“* a sú aj neprimerané, keďže ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľov *„už sleduje a napĺňa doterajšia platná právna úprava v oblasti Trestného práva (Zneužitie účasti na hospodárskej súťaži § 250 Trestného zákona) alebo v oblasti súkromného práva (Nekalá súťaž a Porušovanie obchodného tajomstva podľa § 51 Obchodného zákonníka)“.*

V dôsledku uplatňovania § 83a Zákonníka práce navyše podľa navrhovateľov vzhľadom na povahu niektorých povolání (ako príklad uvádzajú advokátskych koncipientov, notárskych i exekútorských koncipientov) môže dôjsť *„k neúmernému predlžovaniu obdobia, počas ktorého by koncipient splnil zákonom stanovenú minimálnu prax. Prípadné skončenie pracovného pomeru koncipienta a následné nemožnosť zamestnať sa u iného zamestnávateľa, by pre koncipienta mohla znamenať až ročnú nútenú prestávku v príprave na budúce povolanie...“.* Takto sa predmetné ustanovenie dotýka základného práva na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň.

1.3 Podľa § 98 ods. 10 Zákonníka práce predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

Právna úprava v tomto prípade podľa navrhovateľov „*limituje ochranu starších zamestnancov... len na určitú vybranú profesiu, pričom opomína ochraňovať všetkých ostatných zamestnancov v iných profesiách nachádzajúcich sa v rovnakej alebo porovnateľnej situácii*“. Dochádza tak k neprípustnej diskriminácii „*len z dôvodu... pracovného zaradenia*“, hoci „*v mnohých profesiách môže ísť o výkon práce rovnakej náročnosti, čo samé o sebe poukazuje na nedôvodnosť limitácie právnej ochrany len na určitú skupinu zamestnancov*“.

1.4 Podľa § 229 ods. 7 Zákonníka práce ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 a na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.

Týmto ustanovením podľa navrhovateľov „*zákonodarca... celkom nepochopiteľne obmedzuje odborové orgány, za súčasného zvýhodnenia zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka*“. Zamestnanecká rada pritom nie je právnickou osobou, „*nie je vyjadrením koalíčných slobôd, a teda nepožíva ani ústavnú ochranu*“. Rovnako „*je neprípustné, aby sa odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa nemohla podieľať na spolurozhodovaní, pričom zamestnaneckej rade takéto právo prislúcha. Zároveň je neprípustné, aby sa právo na kontrolnú činnosť odborovej organizácie obmedzilo výlučne iba na výkon pôsobnosti podľa § 149 Zákonníka práce, pokiaľ kontrolná činnosť zamestnaneckej rady žiadnemu takémuto obmedzeniu nepodlieha*“.

1.5 Podľa § 230 ods. 3 Zákonníka práce odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.

Tvrdený nesúlاد citovaného ustanovenia má spočívať v tom, že „obmedzuje práva zamestnancov združovať sa v odborovej organizácii a slobodne organizovať život odborovej organizácie“. Okrem toho potreba preukázať splnenie podmienky zakotvenej v prvej vete „môže zapríčiniť, že zamestnanci sa z dôvodu obáv o svoju diskrimináciu v zamestnaní budú účasti v odborových organizáciách vyhýbať, čím sa ich odborová sloboda ohrozuje“. Navrhovatelia sú tiež toho názoru, že „preukazovanie členskej základne odborovej organizácie zamestnávateľovi, menovitým zoznamom členov je porušením základných práv na ochranu pred neoprávneným zhromažďovaním alebo iným zneužívaním údajov..., ako aj porušenie ochrany osobných údajov...“.

1.6 Ustanovenie § 233a Zákonníka práce upravuje inštitút dohody zamestnávateľa so zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom, ktorá upraví *pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve. Nároky vzniknuté z takejto dohody jednotlivým zamestnancom sa môžu uplatniť a uspokojiť len v rozsahu dohodnutom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ nemôže pri návrhu pracovnej zmluvy alebo jej zmeny zamestnancovi ponúknuť menej výhodné podmienky, aké sa dohodli v dohode so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom.*

Navrhovatelia poukazujú na skutočnosť, že zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník nemajú spôsobilosť na právne úkony, pretože nie sú právnickými osobami, „nemôžu teda uskutočňovať právne úkony“. Napadnuté ustanovenie je preto „nejasné a značne zavádzajúce, pretože vyvoláva mylný dojem, že predmetná dohoda je právnym úkonom, z ktorého by mali vzniknúť nároky“. Nechráni legitímne očakávania, „ktoré v adresátoch tieto právne normy vyvolávajú; naopak, sú spôsobilé vyvolať v ich adresátoch právnu neistotu“.

Odsek 3 namietaného ustanovenia so zákazom formulovaným v druhej vete sa „vzťahuje výlučne na prípady uzavierania (novej) pracovnej zmluvy so zamestnancami nastupujúcich do práce u zamestnávateľa až po uzavretí dohody; pokiaľ ide o zamestnancov zamestnaných u zamestnávateľa v čase uzavretia dohody, zákaz ponuky menej výhodných podmienok... sa vzťahuje len na tie prípady, ak dôjde k zmene pracovnej zmluvy. ...

Zákonodarca výber zamestnancov, s ktorými zamestnávateľ zmení dojednania v pracovnej zmluve podľa dohody, ponechal na ľubovôľu zamestnávateľa.“.

1.7 Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Uplatňovanie citovaného ustanovenia v praxi bude podľa navrhovateľov znamenať, že *„ak sa zamestnávateľ nedohodne s odborovým orgánom alebo so zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom..., potom zamestnávateľ uvedenú povinnosť nemá a pracovné voľno na uvedený účel zamestnancovi nemusí poskytnúť vôbec“.*

Koaličnú slobodu podľa čl. 37 ods. 1 ústavy *„je potrebné podľa názoru navrhovateľov chápať v aktívnom slova zmysle, to znamená, že s týmto ústavným právom (slobodou) sa úzko spája aktívna účasť zástupcov zamestnancov na formulovaní pracovných podmienok..., no predovšetkým aktívneho ovplyvňovania rozsahu práv zakotvených v čl. 36 Ústavy SR...“.* Z dohovoru o ochrane zástupcov pracovníkov pritom podľa navrhovateľov členskému štátu vyplýva *„povinnosť prijať také opatrenia, ktoré zabezpečia, aby zástupcom zamestnancov boli poskytnuté zo strany zamestnávateľa také podmienky, ktoré uľahčia ich činnosť...“.*

Národná rada Slovenskej republiky (ďalej len „národná rada“) podľa navrhovateľov *„dostatočne neimplementovala do Zákonníka práce právnu úpravu poskytnutia podmienok uľahčujúcich činnosť zástupcov zamestnancov, keď povinnosť zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno zástupcom zamestnancov na činnosť v odborovom orgáne alebo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka viazala výlučne na existenciu dohody o rozsahu tohto pracovného voľna uzavretej medzi zamestnávateľom*

a príslušným odborovým orgánom alebo zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom“.

1.8 V závere návrhu navrhovateľa navrhli rozhodnúť takto:

«Ustanovenie § 79 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 20 ods. 1, čl. 36, čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 Ústavy SR a čl. 1 Dodatkového protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

Ustanovenie § 83a zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 Ústavy SR.

Ustanovenie § 98 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. v časti „ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a“ nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1 a 2 Ústavy SR.

Ustanovenie § 229 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 13 ods. 2 a 4, čl. 37 ods. 1, 2 a 3 Ústavy SR a s čl. 5 Dohovoru č. 135 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú.

Ustanovenie § 230 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 19 ods. 3, čl. 22 ods. 1, čl. 36 písm. g), čl. 37 ods. 1, 2 a 3 Ústavy SR, s čl. 1, 2, 3, 8, 10, 11 a 15 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať č. 87, s čl. 1 ods. 1 a čl. 4 Dohovoru č. 98 Medzinárodnej organizácie práce o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať a s článkom 5 a s článkom 6 ods. 1 Európskej sociálnej charty (revidovaná).

Ustanovenie § 233a zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 Ústavy SR.

Ustanovenie § 240 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. nie je v súlade s čl. 36 a s čl. 37 ods. 1 Ústavy SR a s čl. 1, 6 a 8 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú č. 135 z roku 1971.»

2. Ústavný súd pri predbežnom prerokovaní návrhu na začatie konania dospel k záveru o splnení predpokladov na meritórne prerokovanie vecí ustanovených v ústave a v zákone o ústavnom súde, a preto uznesením č. k. PL. ÚS 1/2012-38 z 29. februára 2012 prijal uvedený návrh na ďalšie konanie.

3. Ústavný súd podľa § 39 ods. 1 zákona o ústavnom súde požiadal 16. apríla 2012 národnú radu a vládu Slovenskej republiky (ďalej len „vláda“) o stanovisko k návrhu.

4. Národná rada vo svojom stanovisku č. PREDS-115/2012 doručenom ústavnému súdu 11. mája 2012 oznámila, že netrvá na ústnom pojednávaní vo veci a *„nebude zaujímať stanovisko k predmetnej veci“*.

5. Vláda v zastúpení Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky vo svojom stanovisku č. 19377/2012-150 doručenom ústavnému súdu 28. júna 2012 oznámila, že súhlasí s upustením od ústneho pojednávania v predmetnej veci. K jednotlivým napadnutým ustanoveniam Zákonníka práce zaujala toto stanovisko:

5.1 Pokiaľ ide o namietaný § 79 ods. 2 Zákonníka práce, vláda poukázala na čl. 10 Dohovoru č. 158 Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa, ktorý pojednáva o primeranej náhrade škody, resp. o inom primeranom odškodnení v prípade zistenia neoprávneného skončenia zamestnania. V nadväznosti na to vláda konštatuje, že otázka primeranosti odškodnenia *„sa ponecháva na úpravu na vnútroštátnej úrovni, pričom právna úprava § 79 ods. 2 Zákonníka práce obsahuje právnu úpravu poskytovania odškodnenia (náhrady mzdy), v prípade pracovného pomeru neplatne skončeného zo strany zamestnávateľa. V tejto súvislosti je možné stotožniť sa s navrhovateľom v jeho názore na nesúlad § 79 ods. 2 Zákonníka práce s uvedenými článkami Ústavy Slovenskej republiky, najmä s jej čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 20 ods. 1 a čl. 36.“*

5.2 K namietanému nesúladu konkurenčnej doložky (§ 83a Zákonníka práce) s ústavou vláda najprv predstavuje komparatívne hľadisko, a to tak v rovine právnej regulácie iných štátov, ako aj v rovine historickej. Zdôrazňuje, že *„právna úprava konkurenčnej doložky je predmetom právnej úpravy vo viacerých štátoch Európy (napr.*

Švédsko, Česká republika - § 310 a § 311 Zákonníka práce, Švajčiarsko – čl. 340 OR, Taliansko, Nemecko - § 74 a 75 HGB, Dánsko, Maďarsko - § 207 ods. 3 a 4 a § 228 Zákonníka práce, Španielsko, Veľká Británia)... Konkurenčná doložka v Českej republike nie je vnímaná v rozpore so základným právom podľa čl. 26 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (rovnaké základné právo upravuje čl. 35 ods. 1 ústavy – pozn.).“.

Vláda vo svojom stanovisku cituje ustanovenia právnych predpisov upravujúcich konkurenčnú doložku v období tzv. prvej Československej republiky [§ 36 a § 37 zákona č. 20/1910 r. z. o služobnej zmluve obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o obchodných pomocníkoch), ako aj § 47 až § 49 zákona č. 154/1934 Sb. o pracovnom pomere súkromných úradníkov, obchodných pomocníkov a iných zamestnancov v podobnom postavení (zákon o súkromných zamestnancoch)] a uvádza, že „*podľa prvorepublikových právnych predpisov nebol inštitút konkurenčnej (súťažnej doložky) spochybnený a právna úprava len obmedzovala jeho použitie*“.

Ďalej vláda dôvodí možnosťou dohody o zákaze konkurencie aj v rámci iných odvetví súkromného práva. Podľa jej názoru «*vzhľadom na zásadu súkromného práva „dovolené je všetko, čo nie je zakázané“ (a teda aj Ústavou SR), možno sa domnievať, že je v súlade s touto zásadou, ak sa jedna zmluvná strana zaviazala, že sa po skončení zmluvného vzťahu (alebo aj bez predchádzajúceho zmluvného vzťahu) zdrží výkonu určitej činnosti za odplatu (napr. na základe § 51 zákona č. 40/1960 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov)*». Vláda poukazuje i na právnu úpravu konkurenčnej doložky v ustanoveniach zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov regulujúcich zmluvu o obchodnom zastúpení, pričom akcentuje, že tieto ustanovenia (hlavne § 672a ods. 2) umožňujú súdu konkurenčnú doložku, ktorá by obmedzovala obchodného zástupcu viac, ako vyžaduje potrebná miera ochrany zastúpeného, obmedziť alebo vyhlásiť za neplatnú.

Vláda potom rekapituluje jednotlivé „*bariéry*“ využívania konkurenčnej doložky zabezpečujúce jej „*uplatňovanie v súlade s čl. 35 ods. 1 Ústavy SR*“. Patrí k nim predovšetkým zmluvný princíp pri vzniku konkurenčnej doložky, teda „*na uzatvorenie konkurenčnej doložky sa vyžaduje zhodný prejav vôle dvoch zmluvných strán (t. j. aj súhlas*

zamestnanca). Dohoda o konkurenčnej doložke predstavuje fakultatívny inštitút, stanovuje sa možnosť jeho dojednania“. Ďalej vláda zdôrazňuje, že konkurenčná doložka sa vzťahuje len na „činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný (súťažný) charakter“. Rovnako tak „zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu (§ 83a ods. 2). Uvedené vyžaduje splnenie dvoch kumulatívnych podmienok (pričom, ak nie je splnená prvá podmienka, nie je potrebné skúmať splnenie ďalšej podmienky).“. V tejto súvislosti teda vláda zdôrazňuje, že „možnosť uzatvoriť konkurenčnú doložku nie je v prípade ak ide o informácie a znalosti, ktoré sú bežne dostupné“, a že „ak zamestnanec nemôže na základe uvedených znalostí alebo informácií spôsobiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu nemožno uzatvoriť konkurenčnú doložku“.

Vláda tiež poukazuje na § 83a ods. 9 Zákonníka práce (možnosť vymedziť v kolektívnej zmluve okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť konkurenčnú doložku, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady za obmedzenie zárobkovej činnosti, ako aj limit najvyššej sumy peňažnej náhrady za porušenie konkurenčnej doložky zamestnancom) v spojení s § 1 ods. 6 a § 231 ods. 1 Zákonníka práce (zásada výhodnejšej úpravy obsahu individuálnych pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s ustanoveniami pracovnoprávných predpisov) upozorňuje, že „v kolektívnej zmluve nemožno rozširovať okruh zamestnancov, s ktorými možno uzatvoriť konkurenčnú doložku nad rozsah § 83a ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Naopak, tento okruh zamestnancom možno v kolektívnej zmluve len zúžiť.“.

Vláda ďalej argumentuje Zákonníkom práce stanoveným časovým limitom uplatňovania konkurenčnej doložky (obmedzenie len na určitú dobu, najviac však na jeden rok po skončení pracovného pomeru) a právom zamestnanca obrátiť sa na súd s návrhom na obmedzenie alebo zrušenie záväzku zamestnanca. V neposlednom rade vláda za významný faktor posúdenia ústavnosti konkurenčnej doložky považuje zákonnú povinnosť zamestnávateľa poskytnúť primeranú peňažnú náhradu za každý mesiac plnenia

záväzku zamestnanca, najmenej však v sume 50 % jeho priemerného mesačného zárobku. Pritom zdôrazňuje, že „suma plnenia, ktoré má poskytovať zamestnávateľ sa vždy musí posúdiť aj z hľadiska jej primeranosti v každom konkrétnom prípade. Zo znenia Zákonníka práce nevyplýva, že by sa za každé obmedzenie mohlo teoreticky dohodnúť len poskytnutie peňažného plnenia v sume 50 % priemerného mesačného zárobku. Pri niektorých prípadoch môže predstavovať plnenie v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca primerané peňažné plnenie – napr. ak ide len o čiastkové obmedzenie bývalého zamestnanca; v iných prípadoch bude peňažné plnenie v sume 50 % priemerného mesačného zárobku predstavovať peňažné plnenie, ktoré je vzhľadom na rozsah obmedzenia vykonávania zárobkovej činnosti neprimerané.“.

Nakoniec vláda poukazuje aj na právo zamestnanca vypovedať konkurenčnú doložku v prípade, ak zamestnávateľ nesplnil svoj záväzok poskytnúť peňažnú náhradu do 15 dní odo dňa jej splatnosti.

Všetky uvedené skutočnosti podľa názoru vlády vedú k záveru, že „ustanovenie § 83a Zákonníka práce (ako aj jeho podstata) spĺňa ústavnoprávne podmienky, a je teda v súlade s Ústavou SR (obdobne je tento inštitút upravený v iných štátoch Európy)“.

5.3 K namietanému § 98 ods. 10 Zákonníka práce vláda uvádza, že s ohľadom „na znenie § 3 ods. 2 Zákonníka práce podľa, ktorého pracovnoprávne vzťahy zamestnancov v doprave, zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, členov posádok lodí plávajúcich pod štátnou vlajkou Slovenskej republiky, zamestnancov súkromných bezpečnostných služieb a profesionálnych športovcov sa spravujú týmto zákonom, ak osobitný predpis neustanovuje inak, máme za to, že odchýlky od všeobecného predpisu, akým je Zákonníka práce, týkajúce sa týchto kategórií zamestnancov, by mali byť súčasťou osobitného predpisu. Súhlasíme s navrhovateľom v tom, že ochrana všetkých zamestnancov pri práci v noci poskytovaná prostredníctvom Zákonníka práce by mala byť rovnaká a zdieľať totožné kritériá. Odchýlky by mali byť prípustné, len ak sú na to dané objektívne dôvody. V tejto súvislosti sa stotožňujeme s navrhovateľom v jeho názore na nesúlad § 98 ods. 10 Zákonníka práce s uvedenými článkami Ústavy Slovenskej

republiky, najmä jej čl. s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, 2 pre absenciu objektívnych dôvodov na rozdielne zaobchádzanie s jednotlivcom.“.

5.4 Vo veci nového vymedzenia pôsobností medzi odborovou organizáciou a zamestnaneckou radou (namietaný § 229 ods. 7 Zákonníka práce) vláda zdôrazňuje potrebu skúmania širšej normatívnej základne pre pôsobenie odborových organizácií a zamestnaneckých rád. Teda „posúdenie súladu právnej úpravy platnej v Slovenskej republike s čl. 5 Dohovoru MOP č. 135 nie je možné obmedziť len na posúdenie § 229 ods. 7 Zákonníka práce. Priorita odborovej organizácie v podniku sa prostredníctvom vnútroštátnej úpravy zabezpečuje výlučným právom odborovej organizácie uzatvoriť kolektívnu zmluvu a kolektívne vyjednávať, nemožnosťou uzatvorenie dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia, priznaním právnej subjektivity odborovej organizácii (zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník nemá právnu subjektivitu ani spôsobilosť na právne úkony), oprávnením dohodnúť spolurozhodovanie v kolektívnej zmluve (uprednostní sa pred zamestnaneckou radou/zamestnaneckým dôverníkom), právom odborovej organizácie na kolektívnu akciu – právo na štrajk v rámci kolektívneho vyjednávania, právo odborového orgánu vykonať kontroly, pričom náklady na ňu uhrádza štát (§ 149). V neposlednom rade sú členovia odborových organizácií organizovaní na podnikovej, sektorovej a národnej úrovni..., na rozdiel od zamestnaneckých rád nevytvárajúcich nadpodnikové štruktúry.“. Preto podľa názoru vlády „ustanovenie § 229 ods. 7 Zákonníka práce splňa ústavnoprávne podmienky, a je teda v súlade s Ústavou SR“.

5.5 Vo vzťahu k napadnutému ustanoveniu § 230 ods. 3 Zákonníka práce (požiadavka preukázania reprezentatívnosti odborovej organizácie) vláda spočiatku konštatuje, že prvok reprezentatívnosti je prítomný aj v úpravách medzinárodného práva verejného, v právnych predpisoch slovenského právneho poriadku i „viacerých členských štátov Európskej únie“, avšak stotožňuje sa „s tým, že existujúca právna úprava obmedzila právo zamestnancov na kolektívne vyjednávanie výlučne prostredníctvom odborovej organizácie zavedením kvóra, ktorým sa určuje či je odborová organizácia reprezentatívnou a je teda oprávnená zastupovať všetkých zamestnancov, čím sa ustanovenie § 230 ods. 3 Zákonníka práce dostalo do rozporu s čl. 36 a čl. 37 Ústavy

Slovenskej republiky. Vo vzťahu k povinnosti zástupcov zamestnancov preukázať zákonom stanovené hranicu 30 % odborovo organizovaných zamestnancov u zamestnávateľa porušuje zákonné ustanovenie čl. 19 a čl. 22 Ústavy Slovenskej republiky a je v rozpore s ustanovením § 8 ods. 1 zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov. V tejto súvislosti sa stotožňujeme s navrhovateľom v jeho názore na nesúladiť ustanovenia § 230 ods. 3 Zákonníka práce s uvedenými čl. 19, čl. 22, čl. 36 písm. g) a čl. 37 ods. 1, 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky.“.

5.6 K inštitútu dohody zamestnávateľa so zamestnaneckou radou alebo so zamestnaneckým dôverníkom vláda uvádza, že „*právna úprava § 233a Zákonníka práce napomáha k uplatňovaniu ústavných práv v oblasti práce zamestnancom a nie je teda v rozpore s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky. Toto stanovisko je odôvodnené úvahou o zavedení možnosti dojednania výhodnejších pracovných podmienok, mzdových podmienok a podmienok zamestnávania pre zamestnancov v prípade, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia a to dohodou so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Takáto možnosť pred zavedením napadnutého ustanovenia Zákonníka práce neexistovala a ak u zamestnávateľa nepôsobila odborová organizácia, nebolo možné uzatvoriť kolektívnu zmluvu.“.*

Súčasne vláda zdôrazňuje, že napadnuté ustanovenie „*akceptuje právno-teoretické východisko, že zamestnanecká rada ani zamestnanecký dôverník nemajú právnu subjektivitu“*, že „*samotná dohoda nemá priame právne účinky“*, že „*dohodu podľa § 233a Zákonníka práce možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia“*, že „*dohodnutý obsah dohody podľa § 233a Zákonníka práce sa realizuje prostredníctvom zmeny pracovnej zmluvy u konkrétneho zamestnanca“*, pričom „*z ustanovenia § 233a Zákonníka práce nevyplýva povinnosť zamestnanca prijať pracovné podmienky, mzdové podmienky a podmienky zamestnávania vyplývajúce z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom“*, a že „*zamestnávateľ je povinný po uzavretí dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivé ustanovenia tejto dohody premietnuť do pracovných zmlúv zamestnancov, a preto nemôže prísť k diferenciacii prístupu určovania pracovných podmienok*

a podmienok zamestnávania, resp. znevýhodneniu tých zamestnancov, ktorí mali uzatvorené pracovné zmluvy pred uzatvorením dohody podľa § 233a Zákonníka práce“.

Vláda je teda toho názoru, že „§ 233a Zákonníka práce splňa ústavnoprávne podmienky, a je teda v súlade s Ústavou SR“.

5.7 K namietanému § 240 ods. 3 Zákonníka práce upravujúcemu podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochranu vláda uvádza, že „*aj keď cieľom takto upraveného ustanovenia bolo zabezpečiť konsenzus sociálnych partnerov ohľadom rozsahu pracovného voľna, ktoré sa má zástupcom zamestnancov poskytnúť, ako aj o tom, či pôjde o pracovné voľno s náhradou mzdy alebo o pracovné voľno bez náhrady mzdy, prichádza do úvahy aj varianta, že zamestnávateľ sa s odborovým orgánom prípadne zástupcami zamestnancov nedohodne. V tomto prípade zástupcovi zamestnancov nevznikne nárok na pracovné voľno a zamestnávateľ mu ho nemusí poskytnúť, čo obmedzuje aktívnu účasť zamestnancov pri ich združovaní sa na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, teda obmedzuje výkon ústavného práva zakotveného v čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky... V tejto súvislosti sa stotožňujeme s navrhovateľom v jeho názore na nesúlad ustanovenia § 240 ods. 3 Zákonníka práce s čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky ako aj čl. 1, 6 a 8 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú.“.*

6. Ústavný súd 22. augusta 2012 zaslal vyjadrenie národnej rady i vyjadrenie vlády právnomu zástupcovi navrhovateľov s možnosťou zaujať k nim stanovisko. Súčasne ho ústavný súd vyzval na vyjadrenie k otázke konania verejného ústneho pojednávania pléna ústavného súdu v predmetnej veci.

7. Právny zástupca navrhovateľov doručil ústavnému súdu 7. septembra 2012 stanovisko, v ktorom uviedol, že „*na podanom návrhu v celom rozsahu trváme“*, vyjadril súhlas s upustením od verejného ústneho pojednávania vo veci a oznámil zmenu sídla advokátskej kancelárie.

8. Ústavný súd so súhlasom účastníkov konania podľa § 30 ods. 2 zákona o ústavnom súde upustil v danej veci od ústneho pojednávania, pretože po oboznámení sa

s ich stanoviskami k opodstatnenosti návrhu dospel k názoru, že od tohto pojednávania nemožno očakávať ďalšie objasnenie vecí.

II.

Hoci navrhovatelia (a v zhode s nimi i vláda) navrhujú pre ústavný súd záväzným spôsobom vysloviť nesúlad napadnutého ustanovenia Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2 i s čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy, z argumentácie oboch týchto účastníkov je zrejmé, že je prioritne postavená na tvrdenom nerešpektovaní princípu rovnosti a zákazu diskriminácie. Ústavný súd sa preto ťažiskovo zamerá práve na oblasť súladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s princípmi právneho štátu (čl. 1 ods. 1 ústavy) a s ústavnými podmienkami vyplývajúcimi z čl. 12 ústavy.

A. K namietanému nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1 v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy

Podľa čl. 1 ods. 1 ústavy Slovenskej republiky je nezávislý, demokratický a právny štát...

Podľa čl. 12 ods. 1 ústavy ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

Podľa § 98 ods. 10 Zákonníka práce predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestry a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.

1. Navrhovatelia tvrdia, že zámerom citovaného ustanovenia Zákonníka práce je „ochrana starších zamestnancov pred výkonom fyzicky náročnej práce v noci“, čo považujú za cieľ „absolútne legitímny“. Problém ústavného významu však vidia v tom, že „spôsob a prostriedky, akým sa ho zákonodarca snaží dosiahnuť, je... v priamom rozpore s čl. 12 ods. 1 a 2 Ústavy SR“. Podľa navrhovateľov je vek „legitímnym dôvodom“ na „odlišné zaobchádzanie s odlišnými jednotlivcami“, ale „je nepripustné, aby osoby, ktoré pracujú

v noci na inej pozícii alebo v inej oblasti, boli diskriminované len z dôvodu svojho pracovného zaradenia. V mnohých profesiách môže ísť o výkon práce rovnakej náročnosti, čo samé o sebe poukazuje na nedôvodnosť limitácie právnej ochrany len na určitú skupinu zamestnancov.“.

Zhodne s navrhovateľmi i vláda uvádza, že „ochrana všetkých zamestnancov pri práci v noci poskytovaná prostredníctvom Zákonníka práce by mala byť rovnaká a zdieľať totožné kritériá. Odchýlky by mali byť prípustné, len ak sú na to dané objektívne dôvody.“.

Ústavný súd z podkladov doručených mu národnou radou zistil, že kritizované ustanovenie netvorilo pôvodne súčasť vládneho návrhu zákona č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „zákon č. 257/2011 Z. z.“). Výbor národnej rady pre zdravotníctvo však pri prerokovaní tohto vládneho návrhu uznesením č. 71 zo 16. júna 2011 navrhol doplniť preskúmané ustanovenie. Odôvodnenie doplnenia vychádzalo z toho, že *„navrhovanou úpravou sa vytvára zákonný rámec na realizáciu požiadavky Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek vyplývajúcej z ich petície (uznesenie vlády SR č. 386 z 8. júna 2011 k petícii Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek). Ustanovuje sa, aby predpokladom výkonu nočnej práce sestry a pôrodnej asistentky po dovŕšení 50 rokov bol jej súhlas.“.*

Uznesenie vlády č. 386 z 8. júna 2011, na ktoré sa doplnenie návrhu zákona č. 257/2011 Z. z. odvoláva, iba uvádza, že vláda *„ukladá ministrovi zdravotníctva v spolupráci s podpredsedom vlády a ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci zmien týkajúcich sa pracovnoprávných vzťahov zdravotných sestier a pôrodných asistentiek presadzovať stanovenie minimálnych mzdových nárokov pre zdravotné sestry a pôrodné asistentky a vekovej hranice 50 rokov pre zamestnávanie na prácu nadčas, resp. nočnú prácu v rámci nepretržitej prevádzky iba so súhlasom zamestnanca“.*

2. Obsah čl. 1 ods. 1 ústavy už ústavný súd okrem iného identifikoval aj tak, že v právnom štáte je okrem iného zakázaná svojvôľa v činnosti orgánov verejnej moci, parlament z toho nevynímajúc (PL. ÚS 16/06, m. m. tiež PL. ÚS 12/05). Každý zákon by

mal spĺňať požiadavky, ktoré sú vo všeobecnosti kladené na akúkoľvek zákonnú úpravu v právnom štáte a ktoré možno odvodiť z čl. 1 ods. 1 ústavy. S uplatňovaním princípu právnej istoty v právnom štáte sa spája požiadavka všeobecnosti, platnosti, trvácnosti, stability, racionálnosti a spravodlivého obsahu právnych noriem; medzi ústavné princípy vlastné právnemu štátu patrí aj zákaz svojvôle v činnosti štátnych orgánov, ako aj zásada primeranosti, resp. proporcionality (m. m. PL. ÚS 11/04, PL. ÚS 106/2011).

Súčasne čl. 12 ods. 1 ústavy zakotvuje požiadavku všeobecnej rovnosti pred zákonom, pričom v uvedenom ústavnom článku formulovaná zásada rovnosti znamená, že právne rozlišovanie medzi subjektami v prístupe k určitým právam nesmie byť prejavom ľubovôle (m. m. napr. nález Ústavného súdu Českej republiky vo veci sp. zn. Pl. ÚS 42/03).

Pravdaže, ústavný súd neopomína a hlási sa k judikovanému názoru Ústavného súdu Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky vo veci sp. zn. PL. ÚS 22/92, podľa ktorého ak bolo z rovnosti učené právo, je každý jednotlivec oprávnený, aby štát v medziach svojich možností odstránil všetky faktické nerovnosti. Táto konštrukcia však platí len vtedy, ak uvažujeme o rovnosti ako o absolútnej. Rovnosť relatívna, ako ju majú na mysli všetky moderné ústavy, požaduje iba odstránenie neodôvodnených rozdielov. Je vecou štátu, aby v záujme zabezpečenia svojich funkcií rozhodol, že určitej skupine poskytne menej výhod než inej. Ani tu však nesmie postupovať celkom ľubovoľne. Musí preukázať, že tak činí vo verejnom záujme a pre verejné blaho. Kritériá, podľa ktorých takéto rozhodnutie prijme, pritom musia byť objektívne, a to práve pre danú oblasť.

Aj Spolkový ústavný súd vo vzťahu k čl. 3 ods. 1 Základného zákona (všetci ľudia sú si pre zákonom rovni) stabilne konštatuje, že všeobecná zásada rovnosti zakazuje zákonodarcovi zaobchádzať s rozdielnymi skupinami osôb rozdielne, ak medzi nimi niet rozdielov takého druhu a takého významu, ktoré by nerovné zaobchádzanie odôvodňovali (napr. rozhodnutie zo 7. októbra 1980 vo veciach 1 BvL 50, 89/79, 1 BvR 240/79).

V uvedenej stabilizovanej judikatúre sa podľa názoru ústavného súdu odzrkadľuje aj bytostný vzťah všeobecnej zásady rovnosti v právach k myšlienke právneho štátu

vyjadrenej v čl. 1 ods. 1 ústavy. Všeobecná zásada rovnosti totiž bola vždy úzko spätá s princípom právneho štátu. Rovnosť v právach pritom nemožno vnímať len ako požiadavku zabezpečenia rovnakých účinkov zákona (rovnosť pred zákonom), ale aj zaistenie rovnosti jednotlivca v zákone (Pöschl, M. Gleichheit vor dem Gesetz. Wien: Springer – Verlag, 2008, s. 133 a s. 739), čo je nepochybne úloha zákonodarcu.

Spoločným menovateľom všetkých citovaných názorov súdnych orgánov ochrany ústavnosti je zákaz ľubovôle zákonodarcu pri rozlišovaní skupín subjektov a ich práv. Základnou črtou ľubovôle (svojevôle) je absencia racionálneho odôvodnenia pri zavedení určitého regulatívneho nástroja, čo má význam pre požiadavku rovnosti v právach, ale súčasne aj pre kvalitu právneho štátu. Zásada rovnosti je v takom prípade bytostne spätá s myšlienkou právneho štátu, čo umožňuje skúmanie napadnutého ustanovenia z hľadiska jeho súladu s čl. 1 ods. 1 ústavy v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy.

Formulovaná požiadavka racionality odôvodnenia kladie ústavnému súdu úlohu posúdiť, či zamestnanci vykonávajúci povolanie sestera a pôrodná asistentka, ktorí dovŕšili vek 50 rokov, vykazujú také špecifiká pri výkone svojho povolania, ktoré by odôvodňovali vyžadovať od nich súhlas na výkon nočnej práce, resp. ktoré im umožňujú výkon nočnej práce odmietnuť.

Taktiež je potrebné zdôrazniť, že § 98 ods. 10 Zákonníka práce sa nevymyká štandardnej funkčnej orientácii pracovnoprávnych predpisov, a teda plní primárne ochrannú funkciu, ktorá je pracovnému právu vlastná. Práve identifikované funkčné zameranie podstatným spôsobom odlišuje posudzované ustanovenie od už rozhodnutej kauzy vedenej pred ústavným súdom pod sp. zn. PL. ÚS 13/2012 (mzdy sestier a pôrodných asistentiek). Aplikácia právnych názorov ústavného súdu o absencii diskriminácie v mzdovej oblasti voči ostatným nelekárskym zamestnancom (ale aj voči lekárom) na problematiku nočnej práce identickej skupiny zdravotníckych pracovníkov je teda výrazne limitovaná, a to práve s ohľadom na odlišnosť funkcie, ktorú mzda zamestnanca prioritne plní (funkcia odmeny za vykonanú prácu na rozdiel od ochrannej funkcie obmedzenia nočnej práce).

Takto je zameranie prieskumu ústavného súdu konkretizované potrebou záveru o tom, či jedinečné znaky práce sestier a pôrodných asistentiek, ktoré dovŕšili vek 50 rokov, vyžadujú poskytnutie ochrany v podobe normovanej v napadnutom ustanovení.

2.1 Pri komplexnom pohľade na obsah niektorých ustanovení Zákonníka práce možno konštatovať, že napadnuté ustanovenie je súčasťou širšej skupiny zákonných opatrení, ktorých cieľom bolo zlepšenie pracovných podmienok zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie [§ 27 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti“)].

Podľa § 97 ods. 7 Zákonníka práce v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, možno po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť nad rozsah ustanovený v prvej vete ďalšiu prácu nadčas v rozsahu najviac 100 hodín v kalendárnom roku.

Podľa § 97 ods. 12 Zákonníka práce zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov, nemožno nariadiť prácu nadčas. Práca nadčas je prípustná len po dohode s týmto zamestnancom.

Obdobne podľa § 140 ods. 4 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno päť dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Podľa § 140 ods. 6 Zákonníka práce za prácu nadčas, ktorá presahuje rozsah práce nadčas podľa § 97, patrí zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno. Náhradné voľno sa poskytuje najneskôr do dvoch kalendárnych mesiacov po vykonaní práce nadčas.

Podľa § 140 ods. 7 Zákonníka práce ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, náhradné voľno podľa odseku 6, a ak z tohto dôvodu rozsah práce nadčas tohto zamestnanca presahuje rozsah určený podľa § 97 alebo takýto zamestnanec vykonáva zdravotnícke povolanie v rozpore s požiadavkami na personálne zabezpečenie zdravotníckeho zariadenia podľa osobitného predpisu, zamestnávateľ poskytne takému zamestnancovi pracovné voľno na ďalšie vzdelávanie v rozsahu práce nadčas, ktorá presahuje rozsah určený podľa § 97, alebo náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku...

2.2 Prístup zvolený zákonodarcom v citovaných ustanoveniach je plne akceptovateľný a pri notoricky známej náročnosti výkonu práce zdravotníckeho pracovníka mu ťažko z hľadiska ústavnoprávneho čokoľvek vyčítať.

Zdravotnícke povolanie však nevykonávajú len sestry a pôrodné asistentky, ale aj ďalší zdravotnícki pracovníci podľa § 27 ods. 1 zákona o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti. K zdravotníckym pracovníkom tak patrí aj lekár [písm. a)], zubný lekár [písm. b)], farmaceut [písm. c)], fyzioterapeut [písm. f)], verejný zdravotník [písm. g)], zdravotnícky laborant [písm. h)], asistent výživy [písm. i)], dentálna hygienička [písm. j)], rádiologický technik [písm. k)], zdravotnícky záchranár [písm. l)], zubný technik [písm. m)], technik pre zdravotnícke pomôcky [písm. n)], optometrista [písm. o)], farmaceutický laborant [písm. p)], masér [písm. q)], očný optik [písm. r)], ortopedický technik [písm. s)], zdravotnícky asistent [písm. t)], sanitár [písm. u)].

Kým v citovaných ustanoveniach Zákonníka práce priznáva zákonodarca špecifický režim pracovných podmienok všetkým zdravotníckym pracovníkom, v otázke podmienok výkonu nočnej práce je zvláštny právny režim „rezervovaný“ len sestram a pôrodným asistentkám. Pritom niet pochyb, že nočná práca nie je typická iba pre sestry a pôrodné asistentky, ale aj pre iné kategórie zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie (notoricky je to tak u lekárov či zdravotníckych záchranárov).

Nočný čas, ktorý organizmus človeka prirodzene vníma ako určený na odpočinok, priamo zvyšuje fyzickú i psychickú náročnosť nočnej práce. Uvedené hodnotenie platí

obzvlášť pri kategórii zdravotníckych pracovníkov, a to vzhľadom na charakter vplyvu ich práce a jej výsledkov na zdravie človeka. Nočná práca zamestnancov v nepretržitých prevádzkach predstavuje teda podľa názoru ústavného súdu faktor odôvodňujúci rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami vykonávajúcimi zdravotnícke povolanie.

Napadnutým ustanovením však zákonodarca vniesol prvok diferenciácie do vnútra kategórie zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v noci, lebo súhlas na jej výkon je predpokladom nočnej práce len u zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie sestra alebo zdravotnícke povolanie pôrodná asistentka. Ochranná funkcia, ktorú § 98 ods. 10 Zákonníka práce prioritne plní, je teda vyhradená len sestram a pôrodným asistentkám, ktoré dosiahli vek 50 rokov. Podľa názoru ústavného súdu na posúdenie rešpektovania zásady rovnosti má nezanedbateľný význam zistenie, že zákonodarca vnáša prvok diferenciácie do relatívne homogénnej skupiny adresátov práva práve cez kvalitu uplatňovania funkcie typickej (významovo najdôležitejšej) pre právne normy určené uvedenej skupine subjektov práva. Homogenita sa v posudzovanej veci prejavuje minimálne v skutočnosti, že nočná práca je typická aj pre iné kategórie zdravotníckych pracovníkov.

Zákonodarca do § 98 ods. 10 Zákonníka práce neimplementoval žiaden prvok, ktorý by jednoznačne umožnil identifikáciu tých špecifických vlastností nočnej práce sestier a pôrodných asistentiek, ktoré by odôvodňovali ich normatívne vyčlenenie oproti zamestnancom v ostatných zdravotníckych povolaniach. Okrem iného z napadnutého ustanovenia vyplýva, že každá sestra alebo pôrodná asistentka, ktorá dovŕšila vek 50 rokov, môže odmietnuť nočnú prácu bez udania akéhokoľvek dôvodu. Ani dôvodová správa k predmetnému ustanoveniu neumožňuje ustáliť dôvod zavedeného osobitného právneho režimu iba pre sestry a pôrodné asistentky. Zdôvodnenie, že sa napadnutým ustanovením „*vytvára zákonný rámec na realizáciu požiadavky Slovenskej komory sestier a pôrodných asistentiek vyplývajúcej z ich petície*“, objasňuje síce bezprostredný podnet vedúci k doplneniu Zákonníka práce o § 98 ods. 10, no nijako neodôvodňuje špecifické pracovné podmienky sestier a pôrodných asistentiek v relácii k pracovným podmienkam ostatných kategórií zdravotníckych pracovníkov na podklade jedinečných vlastností nočnej práce sestier a pôrodných asistentiek. Ústavný súd nespochybňuje náročnosť nočnej práce sestier a pôrodných asistentiek, zákonodarca však ani v rovine legálneho výkladu, ani v rovine

výkladu autentického, ba ani vo svojom vyjadrení doručenom ústavnému súdu 11. mája 2012 nevysvetlil dôvod, pre ktorý si nočná práca sestier a pôrodných asistentiek, ktoré dosiahli vek 50 rokov, vyžaduje normatívne ukotvenie ich súhlasu ako predpokladu nočnej práce. Rovnako ani zo záznamu priebehu parlamentnej rozpravy k návrhu novely Zákonníka práce doručeného ústavnému súdu národnou radou nemožno dôvod napadnutého ustanovenia identifikovať.

Na podklade formulovaných záverov a ich hodnotenia ústavný súd dospel k záveru, že napadnutou právnou úpravou zákonodarca zaobchádza s dvoma skupinami zdravotníckych pracovníkov (sestry a pôrodné asistentky, ktoré dosiahli vek 50 rokov, na jednej strane a ostatní zdravotníci pracovníci na strane druhej) rozdielne napriek tomu, že medzi nimi niet rozdielov takého druhu a takého významu, ktoré by nerovné zaobchádzanie odôvodňovali.

Ústavný súd v tejto súvislosti už len marginálne poukazuje na príklad vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 321/2005 Z. z. o rozsahu praxe v niektorých zdravotníckych povolaniach v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška“) uvádzajúcej v § 3 ods. 1 rozsiahly diapazón [písm. a) až x)] úkonov zdravotnej starostlivosti majúcich bezpochyby závažný dopad na zdravotný stav pacienta, ktoré vykonáva zdravotnícky záchranár v záchranej zdravotnej službe. Súčasne podľa § 4 ods. 1 vyhlášky môže všetky tieto činnosti v rámci neodkladnej zdravotnej starostlivosti v záchranej zdravotnej službe samostatne vykonávať aj sestra v ambulancii záchranej zdravotnej služby. Je teda veľmi ťažké (ak nie nemožné) vymedziť, o čo je práca sestier a pôrodných asistentiek náročnejšia v porovnaní s prácou niektorých ďalších kategórií zdravotníckych pracovníkov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie aj v noci. Ustanoviť za týchto okolností normatívnym spôsobom súhlas s nočnou prácou sestier a pôrodných asistentiek, ktoré dovŕšili 50 rokov, ako predpoklad jej nariadenia, a tak poskytnúť vyššiu mieru ochrany v pracovnoprávných vzťahoch jednej skupine subjektov tvoriacej súčasť relatívne homogénnej širšej skupiny adresátov práva považuje ústavný súd za opatrenie zavádzajúce nerovnosť v právach, ktorej objektívne a rozumné dôvody sú z ústavnoprávneho hľadiska podstatne spochybnené.

Na základe uvedených zistení hodnotí ústavný súd napadnuté ustanovenie Zákonníka práce ako pravidlo neodôvodnené, z hľadiska zámeru jeho tvorca nečitateľné a vyvolávajúce vážne pochybnosti o jeho racionalite. Doplnenie Zákonníka práce o toto ustanovenie vykazuje známky porušenia zákazu svojvôle v konaní orgánu verejnej moci a známky porušenia príkazu spravodlivosti obsahu právnych noriem. Obe uvedené požiadavky tvoria súčasť myšlienky právneho štátu (napr. PL. ÚS 15/98). Príkaz spravodlivosti je v danom kontexte prepojený so zásadou rovnosti okrem iného aj kvôli potrebe férového, nie svojvoľného zaobchádzania s rovnými (Goodwin, B. Using Political Ideas. 5th Edition. John Wiley & Sons Ltd, Chichester, West Sussex, 2007, s. 417). Spravodlivosť nemožno chápať, vysvetliť, ale ani uskutočňovať bez požiadavky rovnosti. Teda rovnosť je pojmovým znakom spravodlivosti (Gosepath, S. Gleiche Gerechtigkeit: Grundlagen eines liberalen Egalitarismus. 1. Auflage. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag GmbH, 2004), keďže v zásade rovnosti možno vidieť príkaz pre štát, aby chránil fundamentálnu materiálnu spravodlivosť a aby o ňu dbal (Burger, K. Der Verfassungsprinzip der Menschenwürde in Österreich. Frankfurt am Main: Verlag Peter Lang, 2002, s. 131).

Nerešpektovanie formulovaných požiadaviek (odôvodnenosť, racionalita a v konečnom dôsledku i spravodlivosť) vo výsledku uplatnenia zákonodarnej právomoci národnej rady vedie k právnej úprave vyznačujúcej sa prekvapivosťou a neočakávanosťou v očiach spoločnosti, ktorá je so štátom vo vzťahu vyžadujúcom si vzájomné uznanie a rešpekt, čo výrazne determinuje kvalitu štátu ako štátu právneho podľa čl. 1 ods. 1 ústavy. Ústavná neakceptovateľnosť napadnutej právnej úpravy sa premieta v jej rozpore s myšlienkou právneho štátu práve cez prizmu neodôvodneného rozdielneho zaobchádzania s dvoma skupinami zdravotníckych pracovníkov.

2.3 Po tom, čo ústavný súd dospel k uvedeným záverom týkajúcim sa ústavnosti § 98 ods. 10 Zákonníka práce, považoval za nevyhnutné vysporiadať sa osobitne aj s obsahom a rozsahom svojho výroku týkajúceho sa napadnutého zákonného ustanovenia v relácii na konkrétny petit návrhu v tejto časti.

2.3.1 Samotný postoj navrhovateľov k tejto otázke v návrhu nie je úplne konzistentný (strana 17, 18 návrhu), keďže v úvode uvádzajú, že „Cieľom napadnutej právnej úpravy je zabezpečiť, aby osoby, ktoré dovърšili vek 50 rokov a vykonávajú zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka mohli vykonávať prácu v noci, iba ak s takou prácou vyslovia súhlas“, v ďalšom texte však už tvrdia, že zámerom citovaného ustanovenia Zákonníka práce je „ochrana starších zamestnancov pred výkonom fyzicky náročnej práce v noci“, čo považujú za cieľ „absolútne legitímny“. Napokon navrhovatelia vyslovili názor, „že pokiaľ zákonodarca má záujem upraviť ochranu zamestnancov, ktorí dovърšili určitý vek (50 rokov), v takomto prípade musí právo... priznať každému zamestnancovi, ktorý dovърší hranicu 50 rokov“.

Argumentácia navrhovateľov v tejto časti návrhu vyústila do petitu, že predmetné ustanovenie v časti „ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a“ nie je v súlade s označenými článkami ústavy.

2.3.2 V podobnom duchu sa k tejto otázke vyjadrila aj vláda, keď vo svojom stanovisku uviedla: „Súhlasíme s navrhovateľom v tom, že ochrana všetkých zamestnancov pri práci v noci poskytovaná prostredníctvom Zákonníka práce by mala byť rovnaká a zdieľať totožné kritériá. Odchýlky by mali byť prípustné, len ak sú na to dané objektívne dôvody. V tejto súvislosti sa stotožňujeme s navrhovateľom v jeho názore na nesúlad § 98 ods. 10 Zákonníka práce s uvedenými článkami Ústavy.“

2.3.3 Ústavný súd usúdil, že v tomto prípade sa musí nevyhnutne zaoberať dôsledkami svojho rozhodnutia v zmysle čl. 125 ods. 3 ústavy, ak by vyhovel návrhu presne v intenciách petitu, t. j. využil by svoje derogačné oprávnenie voči namietanému § 98 ods. 10 Zákonníka práce iba v časti slov „ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a“.

2.3.4 Napadnutý § 98 ods. 10 bol vnesený do Zákonníka práce ako celok zákonom č. 257/2011 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. septembra 2011. Dovtedy takýto právny inštitút ochrany zamestnancov pri nočnej práci v našom právnom poriadku zakotvený nebol.

Z hľadiska štruktúry tejto právnej normy sú jej hypotézou slová „zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a ktorý dovŕšil vek 50 rokov“, ostávajúca časť „Predpokladom výkonu nočnej práce... je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.“ tvorí jej dispozíciu.

Navrhovatelia žiadajú vysloviť nesúlad s označenými článkami ústavy iba vo vzťahu k časti hypotézy („ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu a“), čím by nastala situácia, že ostatná časť hypotézy („zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 50 rokov“) a celá dispozícia tejto právnej normy by zostala platná a účinná. Po takomto zásahu ústavného súdu by napadnutý § 98 ods. 10 znel takto: „Predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý dovŕšil vek 50 rokov, je súhlas tohto zamestnanca s výkonom práce v noci.“

2.3.5 Už z jednoduchého sémantického výkladu predmetného ustanovenia vyplýva, že v napadnutom znení má jediný cieľ, a to zvýšenie ochrany zdravotných sestier a pôrodných asistentiek (a nikoho iného) starších ako 50 rokov pri výkone nočnej práce. Ako už bolo uvedené (bod II.1 tohto odôvodnenia), odsek 10 bol doplnený do vládneho návrhu novely Zákonníka práce pri jeho prerokúvaní v národnej rade Výborom národnej rady pre zdravotníctvo výlučne na ten účel a z ničoho nie je možné odvodiť úmysel zákonodarcu rovnako postupovať pri všetkých zamestnancoch.

2.3.6 Aj z citovaných názorov navrhovateľov a vlády je zreteľné, že možnosť ochrany všetkých zamestnancov v tomto smere formulujú v podmiennečnom spôsobe („*pokiaľ zákonodarca má záujem...*“, resp. „*ochrana všetkých... by mala byť*“). Inými slovami, ich postoje možno označiť ako návrhy de lege ferenda. Ak by ústavný súd vyhovel návrhu v tejto časti striktne podľa petitu a vyslovil by nesúlad iba navrhovanej časti § 98 ods. 10 Zákonníka práce a zvyšnú časť by v naznačenom rozsahu ponechal nedotknutú, svojím rozhodnutím by v konečnom dôsledku navodil stav, že do právneho poriadku (Zákonníka práce) by bola vnesená doteraz neexistujúca právna norma, ktorá by navyše zakotvila nie bezvýznamný právny inštitút pre široký okruh subjektov.

2.3.7 V týchto súvislostiach považuje ústavný súd za veľmi dôležité zdôrazniť, že ani jedna z oprávnených osôb podať návrh na začatie konania [čl. 130 ods. 1 písm. a) až f) ústavy] sa nemôže na ústavnom súde domáhať zavedenia novej právnej normy do právneho poriadku Slovenskej republiky. Bráni tomu nespochybniteľná prekážka, ktorou je neexistencia zákonodarnej právomoci ústavného súdu. V daných súvislostiach vyznieva ako paradox fakt, že navrhovatelia (i vláda ako vedľajší účastník konania) disponujú zákonodarnou iniciatívou, ale túto neuplatnili voči zákonodarnému orgánu, ale svoj názor de lege ferenda pretavili v konečnom dôsledku do formulácie tejto časti návrhu predloženého ústavnému súde.

2.3.8 Ústavný súd, berúc do úvahy všetky tieto skutočnosti, stotožňujúc sa v plnom rozsahu so svojím postavením tzv. negatívneho zákonodarcu a v zmysle svojho oprávnenia podľa § 40 zákona o ústavnom súde, rozhodol v tejto časti návrhu ultra petitem a vyslovil nesúlad celého ustanovenia § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1 ústavy v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy (bod 1 výroku tohto nálezu).

B. K namietanému nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 2 ods. 2 a čl. 12 ods. 2 ústavy

Podľa čl. 2 ods. 2 ústavy štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

Podľa čl. 12 ods. 2 ústavy základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

1. Z čl. 12 ods. 2 ústavy vyplýva subjektívne právo každého, aby nemohol byť diskriminovaný z dôvodov vymenovaných v tomto ustanovení (III. ÚS 39/01, II. ÚS 5/03).

Ústavný súd sa už vo svojej judikatúre priklonil (pozri nálezy vo veciach PL. ÚS 10/04, PL. ÚS 13/09) k rozhodovacej praxi Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“), v ktorej sa postupom času ustálil test slúžiaci posudzovaniu zákazu diskriminácie podľa čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“). Test nachádza odpovede na túto množinu otázok:

(1) došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny hlavne vo väzbe alebo v spojitosti s výkonom základných práv a slobôd,

(2) a to na základe kvalifikovaného kritéria alebo podobného neospravedliteľného dôvodu,

(3) pričom vyčlenenie je na príťaž jednotlivcovi alebo skupine

(4) a uvedené vyčlenenie nemožno ospravedlniť, pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem), alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah?

Súčasne treba konštatovať, že prezentovaný test je istým ideálom, ktorý ani ESLP v každom jednotlivom prípade v predstavenej podobe nesleduje (Bobek, M. In: Kmec, J. – Kosař, D. – Kratochvíl, J. – Bobek, M. Evropská úmluva o lidských právech. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 1214), preto ústavný súd pri analýze § 98 ods. 10 Zákonníka práce z formulovaného testu bude vychádzať, no s výhradou systematického (krokovitého) postupu, skôr uprednostňujúc voľný priebeh testu rešpektujúci však prísne jeho vecné zameranie.

2. Pre posúdenie ústavnej konformity § 98 ods. 10 Zákonníka práce má podľa názoru ústavného súdu zásadný význam v poradí druhý krok diskriminačného testu, ktorým je kvalifikované kritérium ako podmienka na ďalšie úvahy o možnej diskriminácii.

Napadnuté ustanovenie Zákonníka práce zvýhodňuje zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie sestra alebo pôrodná asistentka, ktorí dosiahli vek 50 rokov,

oproti zamestnancom v iných povolaniach tým, že umožňuje nariadiť im prácu v noci len s ich súhlasom. Z petitu predloženého návrhu, ako aj z argumentácie navrhovateľov vyplýva, že za nedovolený dôvod zvýhodnenia v § 98 ods. 10 Zákonníka práce nepovažujú kritérium veku (50 rokov), ale iba kritérium povolania (zdravotnícke povolanie sestra alebo pôrodná asistentka).

Povolanie nepatrí medzi kritériá, ktoré čl. 12 ods. 2 ústavy explicitne formuluje ako kritériá zakázané. Výpočet zakázaných dôvodov je ale demonštratívny (m. m. rozsudok ESĽP týkajúci sa čl. 14 dohovoru o sťažnosti č. 5100/71 z 8. júna 1976 vo veci Engel a spol. proti Nemecku, § 72). Použitý pojem „iné postavenie“ totiž umožňuje zahrnúť do množiny zakázaných diskriminačných dôvodov aj ďalšie, ústavou explicitne neformulované kritériá. Pritom nemusí nevyhnutne ísť o dôvody spočívajúce vo vlastnostiach spätých s osobnostnými a inými nemennými črtami človeka (ako sa to na prvý pohľad na znenie čl. 12 ods. 2 ústavy môže javiť). Aj ESĽP na margo slovného spojenia „iné postavenie“ použitého v čl. 14 dohovoru uviedol, že ochrana poskytovaná týmto ustanovením sa neobmedzuje na odlišné zaobchádzanie založené na vlastnostiach, ktoré sú osobné v tom zmysle, že by boli vrodené alebo nemenné (rozsudok z 13. júla 2010 o sťažnosti č. 7205/07 vo veci Clift proti Spojenému kráľovstvu, § 59). Môže ísť o dôvody spočívajúce na osobných voľbách odrážajúcich osobnostné rysy (traits de la personnalité) každého z nás (rozsudok zo 4. mája 2010 o sťažnosti č. 21990/08 vo veci Peterka proti Českej republike).

Ústavný súd je toho názoru, že slovné spojenie „iné postavenie“ použité v čl. 12 ods. 2 ústavy je potrebné vykladať v nadväznosti na predtým vymenované zakázané diskriminačné dôvody nerozlučne späté s ľudskou jedinečnosťou. Inými slovami, uvedené slovné spojenie, ktorým čl. 12 ods. 2 ústavy nadobúda demonštratívny charakter, treba vykladať ako „iné postavenie“ obdobné charakteristikám pred ním menovaným, nie ako „iné postavenie“ v zmysle postavenia svojou podstatou odlišného od ostatných explicitne menovaných zakázaných dôvodov. Nevyhnutné je preto skúmanie, či uvažovaný diskriminačný dôvod má svojou povahou priamy vzťah k niektorému z vypočítaných dôvodov podľa čl. 12 ods. 2 ústavy.

Povolanie podľa názoru ústavného súdu nie je identifikované spoločným povahovým základom s niektorým z ústavou zakázaných dôvodov diskriminácie. Keďže najdôležitejším spoločným predpokladom na výkon povolania je v zásade vzdelanie (niet pochyb, že to platí práve vo vzťahu k povolaniu sestry či pôrodnej asistentky, ale aj vo vzťahu k ostatným kategóriám zdravotníckych pracovníkov), možno povedať, že človek sa s predpokladom vykonávať povolanie nerodí. Žiaden zo zakázaných diskriminačných dôvodov nijako nedeterminuje osobnú voľbu jednotlivca spočívajúcu vo výbere povolania, nepodmieňuje ani schopnosti na jeho výkon či na jeho zmenu, pretože prístup k vzdelaniu, jeho priebeh a výsledky nemôžu závisieť od vlastností vymenovaných v čl. 12 ods. 2 ústavy. Ak by ústavný súd vo všeobecnosti pripustil, že pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, viera a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok alebo rod môžu a priori vykazovať relevantný faktický a v nadväznosti na to aj akýkoľvek právom uznaný vplyv na výber, prípravu a následný výkon povolania, vytvoril by tým predpoklady akceptácie obmedzenia určitých kategórií osôb v prístupe k povolaniu, a to práve na báze niektorého z ústavou zakázaných dôvodov.

Ústavný súd už aj vo veci PL. ÚS 37/95 vo vzťahu k čl. 12 ods. 2 ústavy zdôraznil, že diskrimináciou alebo zvýhodnením je len určitý druh nerovnosti v základných právach a slobodách, ktorého podstatou je práve dôvod upravený v čl. 12 ods. 2 ústavy a v medzinárodných zmluvách o ľudských právach a základných slobodách, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom.

Ak teda povolanie nepredstavuje zakázaný (kvalifikovaný) diskriminačný dôvod, postačuje to pre záver o absencii ústavne relevantného vzťahu medzi § 98 ods. 10 Zákonníka práce a čl. 12 ods. 2 ústavy. V časti namietajúcej nesúlad § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 12 ods. 2 ústavy preto ústavný súd návrhu navrhovateľov nemohol vyhovieť.

3. Okrem toho ústavný súd na účel prehlbenia argumentácie slúžiacej odôvodneniu nevyhovujúceho výroku tohto nálezu v časti namietaného nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 12 ods. 2 ústavy poukazuje aj na prvé kritérium testu diskriminácie. K porušeniu princípu rovnosti a nediskriminácie vyjadreného v čl. 12 ods. 2 ústavy totiž môže dôjsť

v zásade len v spojení s porušením určitého konkrétneho základného práva alebo slobody, t. j. jeho porušenia sa v zásade možno dovolávať len v súvislosti s porušením určitého základného práva a slobody alebo ľudského práva alebo základnej slobody vyplývajúcej z kvalifikovanej medzinárodnej zmluvy o ľudských právach a základných slobodách (m. m. pozri napr. PL. ÚS 14/98, I. ÚS 17/99).

Ústavný súd už vo svojej judikatúre poukázal na trendy európskej konštitucionalistiky, v ktorej občas súdy ústavného typu preskúmavajú aj skutočnosť, či nedošlo k porušeniu rovnosti bez vzťahu ku konkrétne základnému právu alebo či nedošlo k porušeniu rovnosti na základe iného než kvalifikovaného kritéria. Súdy tak vlastne skúmajú odôvodnenosť, priam koncepcnosť danej právnej úpravy v kontexte rýdzeho princípu rovnosti (PL. ÚS 10/04). Zásadne však ústavný súd pri diskriminačnom teste dôsledne zotrúva na pozíciách skúmania právnej úpravy vykazujúcej diskriminačné signály iba v rovine spojenia preskúmaného zvýhodnenia či znevýhodnenia s konkrétnym základným právom alebo slobodou (z posledných prípadov pozri už spomenutý nález vo veci sp. zn. PL. ÚS 13/2012).

Navrhovatelia v petite návrhu, ktorý je pre ústavný súd záväzný (§ 20 ods. 3 zákona o ústavnom súde), neoznačili žiadne ustanovenie ústavy či kvalifikovanej medzinárodnej zmluvy garantujúce základné právo alebo slobodu, s ktorým by mal § 98 ods. 10 Zákonníka práce nedovoleným spôsobom kolidovať. Rovnako ani odôvodnenie návrhu navrhovateľov nesignalizuje spätosť namietanej pozitívnej diskriminácie s niektorým zo základných práv a slobôd. Aj požiadavka akcesority zvýhodnenia formulovaného v § 98 ods. 10 Zákonníka práce ako ďalšej požiadavky vyplývajúcej z diskriminačného testu je tak spochybnená. To len podporuje nevyhovenie posudzovanému návrhu v časti o nesúlade § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 12 ods. 2 ústavy.

4. Navrhovatelia namietajú aj nesúlad § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 2 ods. 2 ústavy.

Ústava v čl. 2 ods. 2 limituje zákonodarcu pri prijímaní zákonov upravujúcich predmet ústavnej úpravy. V tejto súvislosti je vhodné uviesť, že v súlade s čl. 2 ods. 2

ústavy môžu štátne orgány konať len na základe ústavy a v jej medziach. Ústavný súd už potvrdil (PL. ÚS 38/95), že tento záväzok sa v plnom rozsahu vzťahuje aj na národnú radu a na proces prijímania zákonov.

Z dikcie čl. 2 ods. 2 ústavy vyplýva, že jeho aplikačný rozsah sa vyčerpáva konaním štátnych orgánov. Podľa názoru ústavného súdu tak ústava v predmetnom článku upriamuje pozornosť na kvalitu rozhodovacích procesov pri výkone verejnej moci (zákonodarný proces, súdne konanie, správne konanie a pod.). Vyžaduje sa tu predovšetkým rešpektovanie ústavou a zákonom vymedzených právomocí orgánov verejnej moci.

Ústavný súd v konaní podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) ústavy rozhoduje o súlade právnych predpisov a podľa čl. 125 ods. 3 ústavy disponuje právomocou vysloviť, že právny predpis nie je v súlade s iným právnym predpisom. Nemá teda právomoc vysloviť, že štátny orgán, výsledkom činnosti ktorého je právny predpis, porušil iný právny predpis. Ak teda národná rada ako štátny orgán nadaný zákonodarnou právomocou prijme zákon, obsah ktorého je neskôr identifikovaný ako nesúladný s ústavou, neznamená to bez ďalšieho, že konala mimo medzí ústavy. O taký prípad by mohlo ísť v prvom rade vtedy, ak by národná rada extrémnym spôsobom nerešpektovala pravidlá zákonodarného procesu, ktorý by podstatne deformoval proces transformácie vôle priamo volených zástupcov ľudu (čl. 2 ods. 1 ústavy) do podoby všeobecne záväzných pravidiel správania sa. Rovnaké konzekvencie by boli namieste napr. aj v prípadoch, ak by zákonom bola jednému orgánu verejnej moci priznaná kompetencia, ktorá je ústavným poriadkom vyhradená inému orgánu verejnej moci, inými slovami a všeobecne, ak by sa zákon neprípustným spôsobom a explicitne dotkol ústavnej normy alebo ju zmenil.

Z príloh návrhu a z vyžiadaných podkladov ústavný súd zistil, že národná rada schválením napadnutého ustanovenia neprekročila medze svojej ústavne zakotvenej právomoci, nenarušila systém del'by moci v štáte a konala v súlade s pravidlami zákonodarného procesu. V časti namietajúcej rozpor § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 2 ods. 2 ústavy preto ústavný súd návrhu navrhovateľov nevyhovel (bod 2 výroku tohto nálezu).

III.

K namietanému nesúladu § 83a Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1, čl. 13 ods. 4, čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 ústavy

Podľa čl. 1 ods. 1 ústavy Slovenská republika je nezávislý, demokratický a právny štát...

Podľa čl. 2 ods. 2 ústavy štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon.

Podľa čl. 12 ods. 1 ústavy ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

Podľa čl. 13 ods. 4 ústavy pri obmedzovaní základných práv a slobôd sa musí dbať na ich podstatu a zmysel. Takéto obmedzenia sa môžu použiť len na ustanovený cieľ.

Podľa čl. 35 ods. 1 ústavy každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.

Podľa čl. 35 ods. 3 ústavy občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.

Podľa čl. 36 ústavy zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,
- d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,
- e) primeraný odpočinok po práci,
- f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,

g) právo na kolektívne vyjednávanie.

§ 83a Zákonníka práce znie takto:

„§ 83a

Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru

(1) *Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter.*

(2) *Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, iba ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu.*

(3) *Ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa odseku 1 obmedziť alebo zrušiť.*

(4) *Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % priemerného mesačného zárobku zamestnanca za každý mesiac plnenia záväzku podľa odseku 1. Peňažná náhrada je splatná vo výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, a to za predchádzajúce mesačné obdobie, ak sa nedohodlo inak.*

(5) *Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok podľa odseku 1. Suma peňažnej náhrady nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady zamestnávateľa dohodnutej podľa odseku 4. Suma peňažnej náhrady sa primerane zníži, ak zamestnanec splnil svoj záväzok sčasti. Zaplatením peňažnej náhrady záväzok zamestnanca podľa odseku 1 zanikne.*

(6) *Zamestnávateľ môže od záväzku podľa odseku 1 odstúpiť len počas trvania pracovného pomeru zamestnanca; záväzok zaniká prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo odstúpenie doručené druhej zmluvnej strane, najneskôr však posledným dňom trvania pracovného pomeru.*

(7) Zamestnanec môže záväzok podľa odseku 1 vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti; záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane.

(8) Záväzok podľa odsekov 1, 4 a 5 musí byť súčasťou pracovnej zmluvy, inak je neplatný. Odstúpenie od dohody podľa odseku 6 a výpoveď podľa odseku 7 musia byť písomné, inak sú neplatné.

(9) V kolektívnej zmluve je možné vymedziť okruh zamestnancov, s ktorými možno dohodnúť obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, dobu trvania obmedzenia zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, minimálnu mieru primeranej peňažnej náhrady podľa odseku 4 a obmedzenie najvyššej sumy peňažnej náhrady podľa odseku 5. “

1. Dôvodová správa k návrhu zákona č. 257/2011 Z. z. poukázala na fakt, že „v doterajšej právnej úprave existuje obmedzenie podnikateľskej a zárobkovej činnosti iba počas trvania pracovného pomeru. V praxi sa vyskytujú mnohé prípady uzatvárania konkurenčných doložiek pre čas po skončení pracovného pomeru, čo však v pracovno-právnej teórii vyvoláva oprávnenú otázku o ich platnosti a možnosti vynútenia takýchto dojednaní na súde.

Osoby, ktoré uzatvárajú v čase trvania pracovného pomeru takéto obmedzenie, hoci pre čas po skončení pracovného pomeru majú postavenie zamestnávateľa a zamestnanca a zároveň ide o väzbu na pracovný pomer. Z toho vyplýva, že všetky dojednania s väzbou na pracovný pomer by sa mali riadiť Zákonníkom práce a nie § 51 Občianskeho zákonníka.

Z tohto hľadiska sa navrhuje v § 83a zakotviť inštitút konkurenčnej doložky, ktorá sa bude uzatvárať v čase trvania pracovného pomeru pre čas po skončení pracovného pomeru.

Používanie konkurenčnej (resp. súťažnej) doložky bolo štandardným nástrojom v rakúskom a následne aj v česko-slovenskom pracovnom práve prvej republiky, ako aj v období tesne po skončení druhej svetovej vojny...

Z tohto hľadiska sa navrhuje len obnova v minulosti bežného inštitútu pracovného práva na území ČSR.

Konkurenčná doložka je inštitút bežne používaný v pracovnom práve členských štátov EÚ (napr. Švédsko, Česká republika - § 309 a § 310 Zákonníka práce Českej republiky).

Ide o právny nástroj, ktorým si zamestnávateľ môže zabezpečiť zamestnanca, aby po istý čas po skončení pracovného pomeru nevykonával činnosť, ktorá má voči zamestnávateľovi konkurenčný charakter.“.

Z dokumentácie priebehu legislatívneho procesu vyplýva, že Ústavnoprávny výbor národnej rady pri prerokovaní zákona č. 257/2011 Z. z. uznesením č. 238 z 15. júna 2011 navrhol bod vládneho návrhu zákona, ktorý zavádza konkurenčnú doložku, vypustiť s odôvodnením, že „navrhované ustanovenie týkajúce sa uzatvárania tzv. konkurenčných doložiek sa javí ako nesúladný s Ústavou Slovenskej republiky“. Výbor národnej rady pre sociálne veci ako gestorský výbor v spoločnej správe výborov národnej rady uznesením č. 77 z 27. júna 2011 neodporučil schváliť vypustenie novelizačného bodu zavádzajúceho konkurenčnú doložku, čo plénum národnej rady pri záverečnom hlasovaní akceptovalo.

2. Ústava prostredníctvom čl. 35 ods. 1 zaručuje slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj základné právo podnikateľ a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. V čl. 35 ods. 3 zas garantuje základné právo na prácu.

Ústavný súd vo veci PL. ÚS 7/96 vyslovil právny názor, podľa ktorého právo podnikateľ je ústavnou zárukou slobody výkonu hospodárskej činnosti podľa uváženia.

Podstatou základného práva na podnikanie, ako aj práva uskutočňovať inú zárobkovú činnosť je slobodný výkon hospodárskej činnosti pre účely dosahovania zisku, resp. obstarania zdrojov obživy. O slobodnom výkone hospodárskej činnosti nemožno hovoriť vtedy, ak zákon ustanoví také obmedzujúce podmienky na jej výkon, ktoré ak už nie znemožňujú, tak aspoň neodôvodnene sťažujú podnikateľom, resp. osobám uskutočňujúcich inú zárobkovú činnosť dosahovať zisk, resp. obstarávať si prostredníctvom hospodárskej činnosti základné zdroje obživy (PL. ÚS 13/09). Zároveň v zmysle zásad vyplývajúcich z čl. 13 ods. 4 ústavy akékoľvek obmedzenia slobody podnikania a slobody uskutočňovania inej zárobkovej činnosti musia sledovať dosiahnutie legitímne

ustanoveného cieľa (cieľov), ktorý je charakteristický pre slobodnú a demokratickú spoločnosť a je spôsobilý ospravedlniť tieto obmedzujúce zásahy existenciou naliehavej spoločenskej potreby pri zachovaní primerane (spravodlivo) vyváženého vzťahu medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (m. m. napr. PL. ÚS 3/00, I. ÚS 4/02, I. ÚS 193/03 alebo PL. ÚS 67/07).

2.1 Podľa názoru ústavného súdu problematika konkurenčnej doložky spadá do vecného rámca základného práva garantovaného čl. 35 ods. 1 ústavy, pretože sloboda výkonu hospodárskej činnosti podľa vlastného uváženia zahŕňa aj právo rozhodnúť sa slobodne pre obsahové zameranie činnosti, ktorou si jednotlivec bude zabezpečovať zdroj obživy. Konkurenčná doložka potom obmedzuje práve takto identifikovaný aspekt základného práva zaručeného čl. 35 ods. 1 ústavy, keďže jej podstatou je obmedzenie *zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru*.

Konkurenčná doložka spadá aj do vecného rámca čl. 35 ods. 3 ústavy, pretože týmto ustanovením ústava zaručuje občanom právo na získanie zdrojov obživy vlastnou prácou (II. ÚS 47/98). Pre konkretizáciu obsahu práva na prácu je osožná aj komparácia s čl. 6 ods. 1 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach garantujúcim jednotlivcovi právo na prácu zahŕňajúce právo na príležitosť zarábať si na živobytie svojou prácou, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme. Realizáciou konkurenčnej doložky sa právo pracovať na účel získania zdrojov obživy zjavne obmedzuje, pretože konkurenčná doložka spočíva v povinnosti zamestnanca zdržať sa po určitú dobu po skončení pracovného pomeru vykonávania prác tvoriacich obsah zárobkovej činnosti majúcej k činnosti predchádzajúceho zamestnávateľa konkurenčný charakter. Bývalý zamestnanec je tak čiastočne obmedzený v slobodnom výbere práce, ako aj v príležitostiach zarábať si na živobytie svojou prácou.

2.2 Navrhovatelia kritizujú inštitút konkurenčnej doložky na podklade tvrdenej neproporcionality obmedzenia základných práv zaručených čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy.

Práva garantované čl. 35 ods. 1 ústavy nie sú absolútne, čo vyplýva nielen zo skutočnosti, že sa ich možno domáhať len v medziach zákonov, ktoré tento článok ústavy vykonávajú (čl. 51 ods. 1 ústavy), ale aj priamo z nadväzujúceho ustanovenia ústavy,

t. j. z čl. 35 ods. 2 ústavy, podľa ktorého zákon môže ustanoviť podmienky a obmedzenia výkonu určitých povolání alebo činností. Navyše, právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť podlieha aj všeobecným obmedzeniam ustanoveným pre všetky základné práva a slobody v čl. 13 ods. 2 až 4 ústavy (m. m. PL. ÚS 22/06).

Ústavný súd sa vo svojej judikatúre vyjadril aj k ústavným limitom, ktoré obmedzujú možnosti zásahov do ústavou garantovaných práv a slobôd všeobecne vrátane zásahov do práv garantovaných čl. 35 ods. 1 ústavy. Pri obmedzovaní, ako aj ustanovovaní podmienok podnikania a uskutočňovania inej zárobkovej činnosti musí zákonodarca rešpektovať ústavné limity, ktoré okrem iného a predovšetkým spočívajú v rešpektovaní ústavných princípov. Obmedzujúci zásah do základných práv a slobôd musí rešpektovať princíp proporcionality, pričom obmedzenie, resp. zasahovanie do ústavou chránených práv a slobôd, a teda aj do základného práva podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť podľa čl. 35 ods. 1 ústavy, je ústavne akceptovateľné len vtedy, ak je ustanovené zákonom, zodpovedá niektorému ustanovenému legitímnemu cieľu a je nevyhnutné v demokratickej spoločnosti na dosiahnutie sledovaného cieľa, t. j. ospravedlňuje ho existencia naliehavej spoločenskej potreby a primerane (spravodlivo) vyvážený vzťah medzi použitými prostriedkami a sledovaným cieľom (PL. ÚS 67/07).

Rovnaký koncept prístupu k hodnoteniu obmedzenia sa bezpochyby uplatňuje aj vo vzťahu k základnému právu na prácu garantovanému čl. 35 ods. 3 ústavy.

Z dôvodu vysporiadania sa s námietkami navrhovateľov, ako aj rozhodnutia o prípadnom nesúlade § 83a Zákonníka práce s čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy ústavný súd musel prikrčiť k testu proporcionality tak, ako ho štandardne vo svojej rozhodovacej činnosti uplatňuje (napr. PL. ÚS 3/00, PL. ÚS 23/06, PL. ÚS 111/2011). Test štruktúrne zahŕňa tri navzájom previazané fázy. Prvou je skúmanie hľadiska vhodnosti (Geeignetheit). Ide tu o odpoveď na otázku, či inštitút obmedzujúci určité základné právo umožňuje dosiahnuť sledovaný cieľ. Druhou fázou je zisťovanie kritéria nevyhnutnosti, potrebnosti či použitia najmenej drastických prostriedkov (Erforderlichkeit, test of necessity, test of subsidiarity, sufficiently important objective). Má sa na mysli porovnávanie posudzovaného legislatívneho prostriedku obmedzujúceho základné právo alebo slobodu s inými

opatreniami umožňujúcimi dosiahnutie rovnakého cieľa, avšak nedotýkajúcimi sa základných práv a slobôd, resp. dotýkajúcimi sa ich v menšej miere. Napokon treťou fázou je skúmanie hľadiska proporcionality v užšom zmysle slova (Angemessenheit, test of proportionality in the strict sense, proportionate effect).

K použitiu testu proporcionality v posudzovanom prípade však ústavný súd považuje za potrebné poukázať na právny názor Ústavného súdu Českej republiky vyjadrený v náleze z 12. marca 2008 vo veci sp. zn. Pl. ÚS 83/06, podľa ktorého pri úvahe o použiteľnosti princípu primeranosti (proporcionality) nemožno nevidieť, že v súdnej veci nemusí byť vždy tento princíp hlavným kritériom úvahy o ústavnosti toho - ktorého zákonného ustanovenia. To preto, že princíp proporcionality sa uplatňuje predovšetkým v oblasti ľudských práv a základných slobôd (hlava druhá Listiny základných práv a slobôd; zodpovedá druhému a tretiemu oddielu druhej hlavy ústavy, pozn.); v oblasti práv hospodárskych, sociálnych a kultúrnych je však potrebné prihliadnuť na čl. 41 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (zodpovedá čl. 51 ods. 1 ústavy, pozn.) otvárajúci široký priestor pre zákonodarcu pri voľbe najrôznejších riešení. Vzhľadom na čl. 41 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd nemusí byť zákonná úprava v prísnom vzťahu proporcionality k cieľu, ktorý regulácia sleduje, t. j. nemusí ísť o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné, ako je to napríklad u iných práv, ktorých sa možno dovolávať priamo z Listiny základných práv a slobôd. V teste ústavnosti v tomto zmysle obstojí taká zákonná úprava, u ktorej možno zistiť sledovanie nejakého legitímneho cieľa a ktorá tak činí spôsobom, ktorý si možno predstaviť ako rozumný prostriedok na jeho dosiahnutie, hoci nemusí ísť o prostriedok najlepší, najvhodnejší, najúčinnnejší či najmúdrejší.

Možno teda konštatovať, že požiadavka primeranosti (proporcionality) pri obmedzovaní hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv nekladie na zákonodarcu nároky porovnateľné s obmedzovaním základných ľudských práv a politických práv. Pre zákonodarcu to prináša zväčšenie manévrovacieho priestoru pri právnej úprave inštitútov, ktorými udeľuje hospodárskym, sociálnym a kultúrnym právam konkrétny obsah. Ústavný súd súc viazaný ústavou (vzťah čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy v spojení s čl. 51 ods. 1 ústavy) je povinný definované postavenie zákonodarcu rešpektovať.

Ústavný súd okrem toho zdôrazňuje, že realizácia konkurenčnej doložky nepredstavuje priamy vertikálny zásah štátnej moci do právneho postavenia zamestnanca. Konkurenčná doložka je založená na zmluvnom princípe, a takto sa dostáva do sféry princípu autonómie vôle a zmluvnej slobody zamestnávateľov a zamestnancov (čl. 2 ods. 3 ústavy) ako adresátov § 83a Zákonníka práce. Aj Spolkový ústavný súd v rozhodnutí, v ktorom preskúmaval súlad konkrétnej čiastkovej črty konkurenčnej doložky v obchodnom práve (Handelsvertretungsentscheidung) konštatoval, že čl. 12 ods. 1 Základného zákona (Všetci Nemci majú právo slobodnej voľby povolania, miesta práce a vzdelávacieho zariadenia...; ide teda obdobu čl. 35 ústavy, pozn.) garantuje predovšetkým možnosť zabezpečiť si hospodársky základ svojej existencie. Na tento účel je nevyhnutné pravidelne sa zaoberať aj väzbami trvalosti a dočasnosti (Bindungen auf Zeit oder auf Dauer). V rámci civilného práva sa tak typicky deje prostredníctvom zmlúv, v ktorých sa obe zmluvné strany vzájomne obmedzujú v ich slobode zárobkovej činnosti, a síce v procese výmeny vyhradeného protiplnenia. Na podklade súkromnej autonómie, ktorá je štrukturálnym prvkom slobodného spoločenského poriadku, si zmluvní partneri tvarujú na vlastnú zodpovednosť ich právne vzťahy. Sami si určujú, ako si primerane vyrovnávajú ich vzájomne protichodné záujmy, a tým súčasne bez štátneho zásahu disponujú svojimi pozíciami chránenými základnými právami. Súkromná autonómia však existuje len v rámci platných zákonov, ktoré sú viazané na základné práva. Základný zákon nemá ambíciu byť hodnotovo neutrálnym poriadkom, ale vo svojej systematickej časti o základných právach prijal objektívne základné rozhodnutia, ktoré platia pre všetky oblasti práva, teda aj pre právo civilné. Žiaden občianskoprávny predpis nesmie odporovať princípom nachádzajúcim svoj výraz v základných právach. To platí predovšetkým o tých predpisoch súkromného práva, ktoré obsahujú donucovacie právo, a tým určujú súkromnej autonómii hranice. Takéto hranice sú nenahraditeľné, lebo súkromná autonómia sa opiera o princíp samourčenia (Selbstbestimmung), teda predpokladá skutkovú danosť podmienok slobodného samourčenia. Ak potom disponuje jedna zmluvná strana takou silnou prevahou, že môže zmluvné podmienky fakticky jednostranne stanoviť, spôsobuje to u druhej zmluvnej strany stratu samourčenia. Tam, kde aspoň približná rovnováha síl zúčastnených subjektov chýba, nie je možné prostriedkami zmluvného práva zabezpečiť spravodlivú rovnováhu záujmov. V prípade, že sa v takejto situácii disponuje pozíciou zaručenou

základnými právami, musí štátna regulácia zasiahnuť na účel vyrovnanja, aby sa zaistila ochrana základných práv (rozhodnutie zo 7. februára 1990 vo veci 1 BvR 26/84).

Ústavný súd, inšpirujúc sa formulovaným názorom, konštatuje, že jeho hlavnou úlohou pri abstraktnej ústavnej kontrole konkurenčnej doložky bude zhodnotiť, či napadnutá právna úprava kombináciou svojich kogentných a dispozitívnych právnych noriem zabraňuje situácii, v ktorej by jedna zo strán dohody uzavretej podľa § 83a Zákonníka práce, využijúc jeho dispozitívne prvky, mohla nadobudnúť takú silnú právnu prevahu, ktorá by bola spôsobilá ohroziť základné práva druhej zmluvnej strany zaručené čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy. Aj takto vytýčená úloha obsahujúca však v sebe súčasne povinnosť dôsledne prihliadať na zmluvný princíp fungovania konkurenčnej doložky determinuje mieru prísnosti testu proporcionality, ktorému bude § 83a Zákonníka práce podliehať.

2.3 Cieľ zavedenia konkurenčnej doložky podľa názoru navrhovateľov nemožno „v zmysle *Dôvodovej správy... zistiť*“, súčasne však na inom mieste odôvodnenia svojho návrhu pripúšťajú, že „*by malo ísť o ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľov*“.

Podľa názoru ústavného súdu z dôvodovej správy k zákonu č. 257/2011 Z. z. dostatočne zrozumiteľne vyplýva, že k návrhu na zavedenie inštitútu konkurenčnej doložky viedli poznatky z pracovno-právnej praxe. Túto skutočnosť potvrdzujú i samotní navrhovatelia, keď v dôvodoch svojho návrhu uvádzajú, že „*v aplikačnej praxi dochádzalo i doteraz k uzatváraniu dohôd, ktorých predmetom bolo obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca na čas po skončení pracovného pomeru, pričom táto povinnosť bola často krát aj zabezpečená zmluvnou pokutou. Podľa doterajšej judikatúry, ktorá vychádzala z doterajšieho právneho stavu boli uvedené dojednania v pracovných zmluvách neplatné, a to z dôvodov porušenia základného práva zamestnanca na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj základného práva na prácu... Napadnutá právna úprava prelamuje konštantnú judikatúru všeobecných súdov...*“.

Druhým cieľom identifikovateľným z dôvodovej správy k zákonu č. 257/2011 Z. z. je umožniť zamestnávateľovi a zamestnancovi uzavrieť dohodu, podľa ktorej by zamestnanec „*po istý čas po skončení pracovného pomeru nevykonával činnosť, ktorá má*

voči zamestnávateľovi konkurenčný charakter“. Použitý výraz „konkurenčný charakter“ jednoznačne poukazuje na zámer (cieľ) spočívajúci v ochrane oprávnených záujmov zamestnávateľa (tak ako to nakoniec naznačujú i navrhovatelia, pozri už uvedený citát odôvodnenia návrhu navrhovateľov). Oprávnené záujmy zamestnávateľa definuje v legálnej podobe samotný zákonodarca, keď v § 83a ods. 2 Zákonníka práce konkurenčný potenciál budúcej zárobkovej činnosti zamestnanca vyjadruje v možnom využití *informácií alebo znalostí, ktoré nie sú bežne dostupné, a to na podstatnú ujmu bývalého zamestnávateľa.*

Cieľ zavedenia konkurenčnej doložky možno ustáliť ako ochranu jedinečných a pôvodných výsledkov hospodárskej činnosti zamestnávateľa, ako aj ochranu práva zamestnávateľa takéto výsledky vlastnej činnosti ekonomicky a na trhovom princípe zužitkovať (realizovať) podľa vlastnej úvahy. Uvedený záver potvrdzuje i právny názor Najvyššieho súdu Českej republiky vyslovený v rozsudku z 11. septembra 2012 vo veci sp. zn. 21 Cdo 3034/2011, podľa ktorého zmysel a účel dohody o tzv. konkurenčnej doložke spočíva hlavne v tom, aby zamestnávateľ bol chránený pred únikom informácií ku konkurenčnému podnikateľovi prostredníctvom zamestnancov, ktorí sa v priebehu svojho pracovného pomeru u zamestnávateľa oboznamujú s informáciami, ktoré majú povahu obchodného tajomstva alebo ktoré sú takého charakteru, že sú spôsobilé zabezpečiť konkurenčnému podnikateľovi v hospodárskej súťaži výraznú výhodu. Prípadná „finančná kompenzácia“ potom predstavuje protihodnotu záväzku zamestnanca vyplývajúceho z konkurenčnej doložky, ktorý vo svojej podstate pre zamestnanca znamená, že po dohodnutú dobu po skončení pracovného pomeru môže využívať svoju odbornú kvalifikáciu len v obmedzenom rozsahu.

Podľa názoru ústavného súdu vymedzený cieľ je právna úprava spôsobilá dosiahnuť, pretože hoci v konečnom dôsledku nedokáže takpovediac „fyzicky“ zabrániť využitiu bežne nedostupných informácií alebo znalostí z činnosti zamestnávateľa proti jeho vôli, poskytuje na báze právom aprobovaného zmluvného vzťahu pomerne jednoduchý spôsob ekonomického zužitkovania výsledkov vlastnej hospodárskej činnosti zamestnávateľa aj v prípade ich nedovoleného úniku (povinnosť zamestnanca zaplatiť podľa § 83a ods. 5 Zákonníka práce primeranú peňažnú náhradu, ak poruší svoj záväzok vyplývajúci

z konkurenčnej doložky). V prvom kroku testu proporcionality tak konkurenčná doložka obstojí.

2.4 Pokiaľ ide o druhé kritérium potrebnosti či nevyhnutnosti, resp. použitia najmenej drastických prostriedkov, ústavný súd považuje za potrebné opätovne zdôrazniť, že konkurenčná doložka podľa § 83a Zákonníka práce je založená na zmluvnom základe. K účinným právnym normám obsiahnutým v napadnutom ustanovení teda musí pristúpiť právna skutočnosť (uskutočnenie dvojstranného vôľového právneho úkonu v predpísanej forme) a až tak účinky spočívajúce v obmedzení práva vykonávať zárobkovú činnosť po skončení pracovného pomeru v konkrétnom právnom vzťahu zamestnávateľa a zamestnanca nastanú. Uvedený fakt významne oslabuje mieru, akou sa legislatívne opatrenie zákonodarca stelesnené v § 83a Zákonníka práce samo osebe dotýka základných práv zaručených čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy. Z tohto hľadiska bezpochyby len ťažko možno hovoriť o „drastických“ prostriedkoch zasahujúcich do základného práva podľa čl. 35 ods. 1 ústavy.

Aj poznatky navrhovateľov o ustálenej rozhodovacej praxi všeobecných súdov, ktorá pred zavedením § 83a Zákonníka práce do právneho poriadku využitie konkurenčnej doložky v pracovnoprávných vzťahoch neakceptovala, dokazujú nevyhnutnosť prijatia napadnutej právnej úpravy, ak zákonodarca chcel dosiahnuť jej identifikovaný cieľ.

Ústavný súd neakceptuje argumentáciu navrhovateľov, podľa ktorej cieľ konkurenčnej doložky „už sleduje a napĺňa doterajšia platná právna úprava v oblasti Trestného práva (*Zneužitie účasti na hospodárskej súťaži § 250 Trestného zákona*) alebo v oblasti súkromného práva (*Nekalá súťaž a Porušovanie obchodného tajomstva podľa § 51 Obchodného zákonníka*)“. Ústavný súd tu odkazuje na právny názor Ústavného súdu Českej republiky (II. ÚS 192/95), s ktorým sa stotožňuje a podľa ktorého súdna ochrana proti nekalosúťažnému správaniu alebo pre porušenie obchodného tajomstva predstavuje len následné nástroje smerujúce k obnove porušenej rovnosti v podnikaní [porov. ustanovenia § 17, § 51, § 44 ods. 2 písm. g), § 53 a § 20 Obchodného zákonníka].

2.5 Tretie kritérium testu proporcionality sa už orientuje na detailné vyvažovanie v kolízii stojacich základných práv vo svetle testovanej právnej regulácie. Podľa názoru ústavného súdu je z pohľadu zrozumiteľnosti tejto fázy testu vhodné analyzovať podrobne spravodlivosť rovnováhy konkurenčnou doložkou chránených záujmov zamestnávateľa a právom garantovaných nárokov vyplývajúcich z využitia konkurenčnej doložky zamestnancovi. Inými slovami, ide o to, či právna úprava znevýhodnenie spočívajúce v obmedzení budúcej zárobkovej činnosti zamestnancovi „kompenzuje“ primeraným právnym inštrumentárium.

2.5.1 V prvom rade ústavný súd zvyrazňuje zákaz dojednania konkurenčnej doložky s účinkami presahujúcimi obdobie jedného kalendárneho roka po skončení pracovného pomeru. Účastníci dohody sa však môžu dohodnúť na kratšej dobe. Zamestnávateľ tak nemôže od bývalého zamestnanca očakávať ochranu svojich súťažných záujmov dlhšie ako jeden rok od skončenia pracovného pomeru tohto zamestnanca.

2.5.2 Ďalej ústavný súd poukazuje na skutočnosť, že k realizácii konkurenčnej doložky zamestnávateľ a zamestnanec nemôžu pristúpiť ľubovoľne. Zákoník práce v § 83a ods. 2 kogentným spôsobom zakotvuje prípustnosť využitia tohto inštitútu, len ak zamestnanec v priebehu trvania pracovného pomeru má možnosť nadobudnúť informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu. Ústavný súd zhodne s vládou zdôrazňuje, že na využitie konkurenčnej doložky musia byť kumulatívne splnené dve podmienky, a to prístup zamestnanca k informáciám jedinečného a originárneho charakteru so súčasnou spôsobilosťou privodenia podstatnej ujmy zamestnávateľovi pri využití takýchto informácií. Nemožno súhlasiť s názorom navrhovateľov, že „v každom zamestnaní prichádza zamestnanec do styku s informáciami, ktoré viac menej, nie sú bežne dostupné, preto ďalšia podmienka pre uzatvorenie dohody (musí ísť o informácie alebo znalosti, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitie by mohlo privodiť zamestnávateľovi podstatnú ujmu) má skôr formálny charakter. Záleží najmä od subjektívnej predstavy zamestnávateľa.“. Citovaný postoj je výrazom nepochopenia podstaty konkurenčnej doložky, pri ktorej obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru je len prostriedkom na dosiahnutie primárneho zámeru – ochrany ekonomickej užitočnosti výsledkov

hospodárskej činnosti zamestnávateľa za podmienok férovej súťaže na trhu. Argument navrhovateľov vyvracia aj prvok procesných záruk v § 83a ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ak obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve je väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca obmedziť alebo zrušiť. V žiadnom prípade tak určenie okruhu informácií, ktoré nie sú bežne dostupné a ich využitím možno zamestnávateľovi spôsobiť podstatnú ujmu, nebude vecou „subjektívnej predstavy zamestnávateľa“. Na rovnakom podklade nie je dôvodný ani názor navrhovateľov, že „konkurenčnú doložku môže zamestnávateľ uzatvoriť s akýmkoľvek zamestnancom“.

2.5.3 Veľmi zásadným nástrojom (aj majetkovej) kompenzácie záväzku zamestnanca je kogentne formulovaná povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi primeranú peňažnú náhradu najmenej v sume 50 % jeho priemerného mesačného zárobku za každý mesiac plnenia záväzku (§ 83a ods. 4 Zákonníka práce). V situácii, keď zamestnanec po skončení svojho pracovného pomeru nie je absolútne vylúčený z možnosti sa zamestnať alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť (nesmie vykonávať len zárobkovú činnosť majúcu konkurenčný vzťah k činnosti zamestnávateľa), predstavuje podľa názoru ústavného súdu uvedená peňažná náhrada s garantovanou dolnou hranicou veľmi solídnu, a teda primeranú cenu, za ktorú si zamestnávateľ „kupuje“ záväzok zamestnanca.

Pre porovnanie možno uviesť, že v Českej republike § 310 ods. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce v znení neskorších predpisov garantuje zamestnancovi, ktorý uzavrel konkurenčnú doložku, rovnakú minimálnu úroveň náhrady, ako to je v Slovenskej republike. V Spolkovej republike Nemecko § 110 živnostenského poriadku (Gewerbeordnung) umožňuje zamestnávateľovi a zamestnancovi obmedziť zárobkovú činnosť zamestnanca na obdobie po skončení pracovno-právneho vzťahu, pričom v podrobnostiach toto ustanovenie odkazuje na zodpovedajúce použitie ustanovení obchodného zákonníka (Handelsgesetzbuch – HGB). Podľa § 74a ods. 2 poslednej vety HGB je podmienkou záväznosti takejto dohody záväzok zamestnávateľa platiť bývalému zamestnancovi odškodné (Entschädigung), ktoré dosiahne za každý rok obmedzenia minimálne polovicu naposledy dosahovaného zárobku zamestnanca (v Spolkovej republike Nemecko možno obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnúť až na dva roky). V Rakúsku

zas § 36 a § 37 zákona o zamestnancoch (Angestelltengesetz) ukladajú zamestnávateľovi pri ukončení pracovno-právneho vzťahu bez udania dôvodu vyplácať v rámci uzavretej konkurenčnej doložky odplatu v sume naposledy zamestnancovi prislúchajúcej mzdy (konkurenčnú doložku možno dohodnúť najviac na jeden rok).

2.5.4 Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť aj na primeranej peňažnej náhrade, ktorú je zamestnanec povinný zaplatiť, ak poruší záväzok. V tomto prípade teda ide o dispozitívne zakotvenú možnosť dojednania náhrady majúcej charakter vykúpenia sa bývalého zamestnanca z plnenia predtým dojednaného záväzku, pretože zaplatením tejto peňažnej náhrady záväzok zamestnanca zanikne (posledná veta § 83a ods. 5 Zákonníka práce).

Vyváženosť uvedených majetkových nárokov zabezpečuje aj kogentne formulované pravidlo, podľa ktorého suma peňažnej náhrady dojednanej v prospech zamestnávateľa za podmienky porušenia záväzku zamestnanca nesmie presiahnuť celkovú sumu peňažnej náhrady, ktorú je povinný zamestnávateľ zaplatiť zamestnancovi podľa § 83a ods. 4 Zákonníka práce.

2.5.5 Nakoniec pre skúmanie vyváženosti zmluvného vzťahu, ktorý umožňuje § 83a Zákonníka práce kreovať, má význam aj právna úprava zániku uzavretej konkurenčnej doložky.

Zamestnávateľ je oprávnený od záväzku odstúpiť len počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, a to bez udania dôvodu. Dôležité však je, že Zákonník práce v takom prípade viaže zánik konkurenčnej doložky kogentne najneskôr na deň skončenia pracovného pomeru. Tým sa zabraňuje špekulatívnemu odstúpeniu zo strany zamestnávateľa po skončení pracovného pomeru, keď by už bývalý zamestnanec istý čas záväzok v prospech záujmov bývalého zamestnávateľa plnil.

Zamestnanec môže svoj záväzok vypovedať len za podmienky, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti. V zhode s názorom vlády ústavný súd uvádza, že sa tým zabraňuje, „aby zamestnanec musel dodržať záväzok, ak ho nedodržel zamestnávateľ“.

2.5.6 Zo všetkých uvedených podstatných charakteristík právnej úpravy konkurenčnej doložky v § 83a Zákonníka práce ústavný súd vyvodzuje, že ide o právom aprobovaný zmluvný vzťah vyznačujúci sa rešpektovaním spravodlivej rovnováhy vzájomných práv a povinností zamestnávateľa a zamestnanca, v dôsledku čoho zamestnávateľ nenadobúda také postavenie, ktoré by mohlo pri uplatňovaní nárokov vyplývajúcich z konkurenčnej doložky viesť k neprimeranému obmedzeniu základných práv zaručených čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy u zamestnanca. Argument vychádzajúci z predpokladu, že pri súčasnej miere nezamestnanosti v Slovenskej republike nebude zamestnanec pri uzatváraní konkurenčnej doložky konať slobodne (táto námietka vyplýva z prepisu rozpravy k návrhu zákona č. 257/2011 Z. z. v pléne národnej rady), je podľa názoru ústavného súdu irelevantný. Už spomenutý prvok procesných záruk totiž nespočíva len v moderačnom oprávnení súdu podľa § 83a ods. 3 Zákonníka práce, ale nesporne aj v oprávnení zamestnanca domáhať sa konštatovania neplatnosti dojednania o konkurenčnej doložke. Nemožno predsa neústavnosť § 83a Zákonníka práce odôvodniť nezákonným nátlakom pri uzatváraní dvojstranného právneho vzťahu, proti ktorému právny poriadok poskytuje prostriedky ochrany.

Konkurenčná doložka v jej podobe podľa § 83a Zákonníka práce tak obstála aj v tretej fáze testu proporcionality.

2.6 Ústavná konformita konkurenčnej doložky v právnej úprave Zákonníka práce je determinovaná zmluvným základom pre jej využitie v konkrétnom prípade, kogentnými rámcami zmluvnej slobody podľa § 83 Zákonníka práce, ktorými zákonodarca zabezpečil vyváženosť zmluvného vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom, a skutočnosťou, že realizácia konkurenčnej doložky má dopad na hospodárske a sociálne práva, pri ktorých je priestor pre normatívnu úvahu zákonodarcu podstatne širší v porovnaní so základnými ľudskými právami a politickými právami (čl. 51 ods. 1 ústavy). Ústavný súd nespochybňuje, že pred zavedením konkurenčnej doložky do Zákonníka práce mohli mať dojednania medzi zamestnávateľom a zamestnancom uzavreté s cieľom ochrany zamestnávateľa v hospodárskej súťaži aj podobu nezlučiteľnú s požiadavkami ochrany podstaty a účelu základných práv podľa čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy. O to viac treba uvítať, že zákonodarca začlenením § 83a do Zákonníka práce vytesnil priestor pre zmluvnú

„improvizáciu“ subjektov pracovnoprávných vzťahov stojacu na hrane zákona a že tak urobil v súlade s požiadavkami spravodlivej rovnováhy záujmov zamestnávateľa a zamestnanca. Právna regulácia konkurenčnej doložky v jej napadnutej podobe totiž zabraňuje stavu, keď by zamestnávateľ alebo zamestnanec mohol v podmienkach konkrétnej uzatvorenej dohody nadobudnúť takú právnu prevahu, ktorá by potláčala oprávnené záujmy druhej strany dohody v miere poškodzujúcej jej základné právo zaručené čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy.

Ústavný súd preto návrhu navrhovateľov na vyslovenie nesúladu § 83a Zákonníka práce s čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy nevyhovel.

3. Rovnako ústavný súd rozhodol aj o návrhu navrhovateľov na vyslovenie nesúladu § 83a Zákonníka práce s čl. 36 ústavy.

V prvom rade je dôležité zdôrazniť, že rozpor konkurenčnej doložky s čl. 36 ústavy navrhovateľa nijako osobitne neodôvodnili. Nemožno teda identifikovať, prečo by podľa názoru navrhovateľov konkurenčná doložka mala porušovať právo zamestnanca na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.

Súčasne však ústavný súd zastáva názor, že vzhľadom na jej časové účinky právna úprava konkurenčnej doložky ani nespadá do vecného rámca základného práva zaručeného čl. 36 ústavy. Pracovné podmienky totiž charakterizujú okolnosti faktického výkonu práce zamestnanca v rámci existujúceho pracovnoprávneho vzťahu (napr. podmienky odmeňovania, podmienky práce v noci, práce nadčas, podmienky súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci, zabezpečovanie vzdelávania zamestnancov, podmienky poskytovania dovolenky a ďalšie). Konkurenčná doložka nemá vplyv na výkon práce zamestnanca v prospech zamestnávateľa, naopak, jej esenciálne právne účinky smerujú do obdobia po skončení pracovného pomeru, teda do obdobia po skončení výkonu práce zamestnanca v prospech zamestnávateľa. Konkrétna dojednaná konkurenčná doložka preto nijako nedeterminuje okolnosti a podmienky, v ktorých zamestnanec vykonáva prácu.

Uvedené závery platia aj s ohľadom na právny názor, podľa ktorého za individuálne pracovno-právne vzťahy je potrebné považovať všetky vzťahy vzniknuté v príčinnej

súvislosti s výkonom nesamostatnej (závislej) práce zamestnanca pre zamestnávateľa bez ohľadu na to, či účastníkom vzťahu je okrem zamestnávateľa zamestnanec alebo (na jeho mieste) iná osoba alebo či výkon nesamostatnej (závislej) práce pre zamestnávateľa trvá alebo bol už ukončený (pozri napr. rozsudok Vrchného súdu Praha z 20. januára 1995 vo veci sp. zn. 6 Cdo 105/94). Vecný záber čl. 36 ústavy však nie je totožný s obsahom pracovno-právnych vzťahov, iba sa s ním čiastočne prekrýva, a to vo sfére výkonu práce ako časti obsahu pracovnoprávneho vzťahu. Pokiaľ však ide o taký obsah pracovno-právnych vzťahov, ktorý nemá dopad na podmienky výkonu práce zamestnanca a zamestnávateľa (napr. nároky zamestnávateľa alebo zamestnanca na náhradu škody a pod.), ten už čl. 36 ústavy pokrytý nie je, ale sa naň vzťahujú iné ústavné články (napr. čl. 35 ods. 1 ústavy). Konkurenčná doložka predstavuje práve tento prípad. Návrhu navrhovateľov na vyslovenie nesúladu § 83a Zákonníka práce s čl. 36 ústavy preto pre nedostatok príčinnej súvislosti nebolo možné vyhovieť.

4. Navrhovatelia ústavnému súdu navrhli vysloviť nesúlad § 83a Zákonníka práce aj s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1 a čl. 13 ods. 4 ústavy. Argumentačne však nesúlad s uvedenými ústavnými článkami previazali s tvrdým nesúladom s čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 ústavy. Ústavný súd však dospel k záveru, že § 83a vyhovel testu proporcionality, preto nesúlad s čl. 13 ods. 4 ústavy neprichádza do úvahy. Keďže ústavný súd neidentifikoval vo využití zákonodarnej právomoci národnou radou pri zavedení konkurenčnej doložky do Zákonníka práce porušenie iného ustanovenia ústavy, nebolo v reláciách navrhovateľmi predostretých dôvodov možné vysloviť ani nesúlad s čl. 1 ods. 1 a čl. 2 ods. 2 ústavy. Nakoniec, na podklade zdôvodnenia nevyhovujúceho výroku vo vzťahu k čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 ústavy nemožno konštatovať ani porušenie všeobecného princípu rovnosti v dôstojnosti a v právach tak, ako ho formuluje čl. 12 ods. 1 ústavy.

4. Z uvedených dôvodov ústavný súd návrhu navrhovateľov na vyslovenie nesúladu § 83a Zákonníka práce s označenými ustanoveniami ústavy v celom rozsahu nevyhovovel (bod 2 výroku tohto nálezu).

IV.

K namietanému nesúladu § 79 ods. 2, § 229 ods. 7, § 230 ods. 3, § 233a a § 240 ods. 3 Zákonníka práce

Podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) ústavy ústavný súd rozhoduje o súlade zákonov s ústavou, s ústavnými zákonmi a s medzinárodnými zmluvami, s ktorými vyslovila súhlas Národná rada Slovenskej republiky a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom.

Ústavný súd zistil, že národná rada schválila 25. októbra 2012 zákon č. 361/2012 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (ďalej len „novela účinná od 1. januára 2013“), a to s účinnosťou od 1. januára 2013. Novela účinná od 1. januára 2013 bola v Zbierke zákonov Slovenskej republiky uverejnená 27. novembra 2012 a obsahovo sa dotkla § 79 ods. 2, § 229 ods. 7, § 230 ods. 3, § 233a a § 240 ods. 3 Zákonníka práce.

Podľa § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde ak preskúmané právne predpisy stratia platnosť pred vyhlásením nálezu ústavného súdu, konanie sa zastaví.

Ústavný súd v ustálenej judikatúre zásadne považuje stratu platnosti preskúmaných právnych predpisov za dôvod na zastavenie konania bez ohľadu na to, že v čase doručenia návrhu na začatie konania napadnuté právne predpisy, ich časti alebo jednotlivé ustanovenia ešte boli súčasťou platného právneho poriadku Slovenskej republiky (PL. ÚS 23/02, PL. ÚS 16/03).

Avšak aj obsahová kvalitatívna zmena napadnutých zákonných ustanovení v priebehu konania podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) ústavy môže vyvolať v tomto type konania následok spočívajúci v tom, že prestane existovať objektívny záujem na objasnení a vyslovení protiústavnosti napadnutých ustanovení, ktoré sa mali podrobiť ústavnej kontrole (pozri napr. PL. ÚS 12/09). Ústavný súd už konštatoval, že novelizácia napadnutých ustanovení meniaci ich obsahový význam sa hodnotí ako zánik platnosti

pôvodného znenia napadnutých ustanovení (PL. ÚS 43/03). Preto potom podľa § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde a v súlade so svojou doterajšou judikatúrou (PL. ÚS 21/98, PL. ÚS 4/02, PL.ÚS 11/02, PL. ÚS 43/03, PL. ÚS 7/05) ústavný súd konanie o súlade namietaných ustanovení zastaví.

Z uvedených dôvodov musel ústavný súd preskúmať a ustáliť obsahový charakter zmien napadnutých ustanovení Zákonníka práce, aby mohol dospieť k jednoznačnému záveru o potrebe aplikácie citovaného § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde.

1. Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. decembra 2012) ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.

Podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce v znení novely účinnej od 1. januára 2013 ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov.

Navrhovatelia v odôvodnení svojho návrhu kritizovali § 79 ods. 2 Zákonníka práce v prvom rade s ohľadom na jeho kogentný charakter („*súd má zákonnú povinnosť priznať zamestnancovi nárok na náhradu mzdy najviac za 9 mesiacov*“), a to porovnávajúc ho s právnou úpravou účinnou do 31. augusta 2011, ktorá umožňovala súdu znížiť náhradu mzdy len na návrh zamestnávateľa, pričom však náhrada mzdy musela byť priznaná minimálne za obdobie 12 mesiacov. Možno teda konštatovať, že novela účinná od 1. januára 2013 vracia právnou úpravu od podoby účinnej pred 1. septembrom 2011, keďže umožňuje súdu na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať.

Rovnako v dôsledku novely účinnej od 1. januára 2013 odpadajú aj ďalšie argumenty navrhovateľov (1) o obmedzovaní zamestnanca pri uplatňovaní náhrady mzdy

v miere presahujúcej úroveň obmedzenia poškodeného pri uplatňovaní náhrady škody v občianskom alebo obchodnom práve, (2) o rozpore § 79 ods. 2 Zákonníka práce s príkazom výkonu práv a povinností v súlade s dobrými mravmi a súčasne so zákazom zneužitia práv a povinností vyplývajúcich z pracovno-právnych vzťahov na škodu druhého účastníka takýchto vzťahov, (3) o rozpore § 79 ods. 2 Zákonníka práce s čl. 36 ústavy a (4) o zásahu do základného práva vlastníť majetok a do práva na pokojné užívanie majetku v podobe narušenia legitímneho očakávania zamestnancov na náhradu ich mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru v spojení s porušením základných práv zaručených čl. 46 ods. 1 a čl. 48 ods. 2 ústavy.

Z uvedenej analýzy jednoznačne vyplýva, že v priebehu konania na ústavnom súde o návrhu bol § 79 ods. 2 Zákonníka práce obsahovo natoľko zmenený, že v napadnutom znení stratil platnosť a účinnosť a jeho meritórne posudzovanie ústavným súdom stratilo opodstatnenie.

2. Podľa § 229 ods. 7 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. decembra 2012) ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia a zamestnanecká rada, patrí odborovej organizácii právo na kolektívne vyjednávanie, kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, kontrolnú činnosť podľa § 149 a na informácie a zamestnaneckej rade patrí právo na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť.

Podľa § 229 ods. 7 Zákonníka práce v znení novely účinnej od 1. januára 2013 ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe odborová organizácia, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník, odborovej organizácii patrí právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie a zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi patrí právo na prerokovanie a na informácie, ak tento zákon neustanovuje inak.

Kritiku napadnutého ustanovenia § 229 ods. 7 Zákonníka práce navrhovatelia založili opätovne na jeho komparácii s právnou úpravou účinnou do 31. augusta 2011, ktorá odborovej organizácii pri súbežnom pôsobení so zamestnaneckou radou priznávala

právo na kolektívne vyjednávanie, na spolurozhodovanie, na kontrolnú činnosť a na informácie, kým zamestnaneckej rade priznávala len právo na prerokovanie a na informácie. Podľa navrhovateľov potom „*napadnutá právna úprava rozšírila kompetencie zamestnaneckej rady na úkor odborových organizácií. Zákonodarca tak celkom nepochopiteľne obmedzuje odborové orgány, za súčasného zvýhodnenia zamestnaneckej rady a zamestnaneckého dôverníka*“.

Rozpor s čl. 5 dohovoru o ochrane zástupcov pracovníkov aj s čl. 37 ústavy navrhovatelia vidia v neprípustnosti stavu, „*aby sa odborová organizácia... nemohla podieľať na spolurozhodovaní, pričom zamestnaneckej rade takéto právo prislúcha. Zároveň je neprípustné, aby sa právo na kontrolnú činnosť odborovej organizácie obmedzilo výlučne iba na výkon pôsobnosti podľa § 149 Zákonníka práce, pokiaľ kontrolná činnosť zamestnaneckej rady žiadnemu takémuto obmedzeniu nepodlieha. Z uvedeného vyplýva, že napadnutá právna úprava obmedzuje činnosť odborových organizácií bez toho, aby boli splnené materiálne podmienky zakotvené v čl. 37 ods. 3 Ústavy SR.*“.

Novela účinná od 1. januára 2013 prinavrátila odborovej organizácii právo na spolurozhodovanie a odňala ho zamestnaneckej rade, resp. zamestnaneckému dôverníkovi. Došlo aj k zrušeniu obmedzenia kontrolnej činnosti odborovej organizácie len na kontrolu podľa § 149 Zákonníka práce (kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci) a na kontrolu plnenia záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, a teda odborové organizácie sú oprávnené vykonávať kontrolnú činnosť v plnom rozsahu tak, ako to bolo pred 1. septembrom 2011. Naopak, zamestnaneckej rade bolo právo na kontrolnú činnosť odňaté.

Ústavný súd tak dospel k záveru, že zmena napadnutého § 229 ods. 7 Zákonníka práce účinná od 1. januára 2013 vykazuje charakter odôvodňujúci záver o strate platnosti tej normatívnej matérie uvedeného ustanovenia, ktorá bola navrhovateľmi kritizovaná.

3. Podľa § 230 ods. 3 Zákonníka práce (v znení účinnom do 31. decembra 2012) odborová organizácia, ktorá začne pôsobiť u zamestnávateľa a chce u neho zastupovať všetkých zamestnancov, musí preukázať, že najmenej 30 % zamestnancov zamestnávateľa

je odborovo organizovaných v tejto odborovej organizácii, ak o to zamestnávateľ požiada do 30 dní odo dňa, kedy odborová organizácia písomne informovala zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia podľa odseku 1. Ak u zamestnávateľa pôsobia dve odborové organizácie alebo viac odborových organizácií, môžu podmienku podľa prvej vety preukázať aj spoločne.

Novela účinná od 1. januára 2013 vo svojom 95. bode § 230 ods. 3 Zákonníka práce vypustila.

Navrhovateľmi namietaná právna úprava teda s účinnosťou od 1. januára 2013 stratila platnosť a prestala byť súčasťou právneho poriadku Slovenskej republiky.

4. Navrhovatelia namietali nesúladi § 233a Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 ústavy.

Novelou účinnou od 1. januára 2013 (bod 98) bol § 233a Zákonníka práce v celosti vypustený. Navrhovateľmi namietaná právna úprava teda ešte pred vyhlásením nálezu ústavného súdu stratila platnosť.

5. Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom a na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce v znení novely účinnej od 1. januára 2013 zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie, členovi zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou alebo zamestnávateľom a zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom. Ak k dohode nedôjde,

zamestnávateľ poskytne na základe rozdelenia pracovného voľna podľa šiestej vety členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie a členom zamestnaneckej rady na činnosť zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckému dôverníkovi na jeho činnosť pracovné voľno s náhradou mzdy mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 minút. Ak zamestnávateľ v predchádzajúcom kalendárnom roku nezamestnával zamestnancov, vychádza sa z počtu zamestnancov k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom sa pracovné voľno poskytuje. Ak u zamestnávateľa pôsobí viacero zástupcov zamestnancov, písomne oznámia zamestnávateľovi rozdelenie pracovného voľna podľa prvej vety alebo druhej vety. Ak sa zástupcovia zamestnancov nedohodnú na rozdelení pracovného voľna, o rozdelení pracovného voľna rozhodne rozhodca, ktorého si určia; za čas do písomného oznámenia rozdelenia pracovného voľna zamestnávateľovi nepatrí zástupcom zamestnancov pracovné voľno. O rozdelení pracovného voľna medzi jednotlivých členov odborového orgánu rozhodne odborový orgán a medzi jednotlivých členov zamestnaneckej rady rozhodne zamestnanecká rada; toto rozdelenie odborový orgán a zamestnanecká rada písomne oznámia zamestnávateľovi. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov sa dohodnú podmienky, za ktorých patrí odborovej organizácii, zamestnaneckej rade alebo zamestnaneckému dôverníkovi peňažná náhrada za nevyčerpané pracovné voľno podľa prvej vety a druhej vety.

Súčasne podľa nového § 240 ods. 4 Zákonníka práce v znení novely účinnej od 1. januára 2013 zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 na účel, na ktorý bolo poskytnuté. V kolektívnej zmluve alebo v dohode so zástupcami zamestnancov možno dohodnúť podmienky výkonu kontroly podľa prvej vety.

Navrhovatelia vytýkali § 240 ods. 3 Zákonníka práce zakotvenie dohody medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom (resp. zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom) ako conditio sine qua non pre vznik povinnosti zamestnávateľa poskytnúť pracovné voľno zamestnancovi na výkon funkcie v odborovom

orgáne alebo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, alebo na výkon činnosti zamestnaneckého dôverníka.

Ustanovenie § 240 ods. 3 Zákonníka práce v znení novely účinnej od 1. januára 2013 už upravuje mechanizmus určovania rozsahu pracovného voľna, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť dotknutým zamestnancom v prípade, ak k dohode medzi ním a príslušným odborovým orgánom (zamestnaneckou radou, príp. zamestnaneckým dôverníkom) nedôjde.

Aj v tomto prípade teda ústavný súd konštatuje, že navrhovateľmi kritizovaný obsah § 240 ods. 3 Zákonníka práce stratil od 1. januára 2013 platnosť.

6. Ústavný súd tak vzhľadom na právne hodnotenie uvedené v predchádzajúcich bodoch tejto časti odôvodnenia nálezu uzatvára, že právna úprava obsiahnutá v § 79 ods. 2, § 229 ods. 7, § 230 ods. 3, § 233a a § 240 ods. 3 Zákonníka práce, ktorá bola kritizovaná navrhovateľmi, a o ktorej zakotvenie v právnom predpise sa návrh navrhovateľov na vyslovenie nesúladu menovaných ustanovení zásadným spôsobom opiera, stratila od 1. januára 2013 účinnosť i platnosť. V tejto časti bolo preto potrebné konanie o návrhu navrhovateľov podľa § 41a ods. 4 zákona o ústavnom súde zastaviť (bod 3 výroku tohto nálezu).

K tomuto rozhodnutiu sa podľa § 32 ods. 1 zákona o ústavnom súde pripájajú odlišné stanoviská sudkyne Ľudmily Gajdošíkovej a sudcov Milana Ľalíka a Lajosa Mészárosa.

V.

Podľa čl. 125 ods. 3 ústavy dňom vyhlásenia tohto nálezu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky stráca § 98 ods. 10 Zákonníka práce účinnosť. Ak národná rada neuvedie tieto ustanovenia do súladu s ústavou, strácajú po šiestich mesiacoch od vyhlásenia tohto nálezu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky platnosť.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozhodnutiu nemožno podať opravný prostriedok.

V Košiciach 3. júla 2013