



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

## UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

PL. ÚS 1/2012-38

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí pléna 29. februára 2012 predbežne prerokoval návrh 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, 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, 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, v časti „ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu“ s čl. 1 ods. 1 a čl. 2 ods. 2, 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, 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, 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, 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 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, 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, s čl. 36 a čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a 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, a takto

### **r o z h o d o l :**

Návrh skupiny 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky prijíma na ďalšie konanie.

### **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 (ďalej len „Zákonník práce“), s označenými článkami ústavy a dohovorov Medzinárodnej organizácie práce tak, ako to je uvedené v záhlaví tohto uznesenia.

#### 1. K § 79 ods. 2 Zákonníka práce

Ustanovenie § 79 Zákonníka práce upravuje nároky zamestnanca v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom. Ide predovšetkým o povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy.

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...*“.

Napadnutým ustanovením bolo podľa navrhovateľov narušené aj legitímne očakávanie 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 tiež „*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“.*

2. Ustanovenie § 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.“*

Podľa názoru navrhovateľov citované ustanovenie nemôže obstať v teste proporcionality, pretože cieľ § 83a Zákonníka práce „v zmysle Dôvodovej správy, tento nemožno zistiť“, „zvolené prostriedky“ stelesnené v predmetnom ustanovení „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 citovaného ustanovenia navyše podľa navrhovateľov vzhľadom na povahu niektorých povolání (ako príklad uvádzajú advokátskych koncipientov, notárskych i exekútorických 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.

### 3. K ustanoveniu § 98 ods. 10 Zákonníka práce

Podľa § 98 ods. 10 Zákonníka práce predpokladom výkonu nočnej práce zamestnanca, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra 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*“.

### 4. K ustanoveniu § 229 ods. 7 Zákonníka práce

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*“.

## 5. K ustanoveniu § 230 ods. 3 Zákonníka práce

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 nesúlad 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...“*.

## 6. Ustanovenie § 233a Zákonníka práce znie takto:

### *„§ 233a*

*Dohoda so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom*

*(1) Zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník môže uzatvoriť so zamestnávateľom dohodu, ktorá upravuje pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania v rozsahu ako je ich možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.*

*(2) Dohodu podľa odseku 1 možno uzatvoriť, len ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia.*

*(3) Nároky, ktoré by vznikli z dohody so zamestnaneckou radou alebo zamestnaneckým dôverníkom jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú*

*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 právnú 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.“

#### 7. K napadnutému ustanoveniu § 240 ods. 3 Zákonníka práce

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 č. 135 Medzinárodnej organizácie práce o ochrane zástupcov pracovníkov v podniku a o uľahčení podmienok na výkon ich činností, ktoré sa im poskytujú, 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 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“.*

V závere návrhu navrhovateľa navrhujú rozhodnúť o ňom 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 sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu“ 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.»*

## II.

Podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) ústavy ústavný súd rozhoduje o súlade zákonov s ústavou...

Podľa § 37 ods. 1 zákona o ústavnom súde ak osoby uvedené v § 18 ods. 1 písm. a) až f) dospejú k názoru, že právny predpis nižšej právnej sily nie je v súlade s právnym predpisom vyššej právnej sily alebo s medzinárodnou zmluvou, môžu podať ústavnému súdu návrh na začatie konania.

Podľa čl. 130 ods. 1 písm. a) ústavy i podľa § 18 ods. 1 písm. a) zákona o ústavnom súde ústavný súd začne konanie, ak návrh podá najmenej pätina poslancov Národnej rady Slovenskej republiky.

Ústavný súd návrh na začatie konania prerokuje podľa § 25 ods. 1 zákona o ústavnom súde na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľa a zisťuje, či nie sú dôvody na odmietnutie návrhu podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde.

Podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde návrhy vo veciach, na ktorých prerokovanie nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, ako aj návrhy podané oneskorene môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania. Ústavný súd môže odmietnuť aj návrh, ktorý je zjavne neopodstatnený.

Ústavný súd pri predbežnom prerokovaní návrhu navrhovateľov konštatoval, že navrhovatelia sú podľa čl. 130 ods. 1 písm. a) ústavy v spojení s § 18 ods. 1 písm. a) zákona o ústavnom súde aktívne legitimovaní na podanie návrhu na začatie konania o súlade právnych predpisov, pričom ich návrh obsahuje všetky náležitosti ustanovené zákonom o ústavnom súde. Na základe tohto zistenia ústavný súd dospel k záveru, že nie sú dôvody na jeho odmietnutie podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde, a preto ho prijal na ďalšie konanie podľa § 25 ods. 3 zákona o ústavnom súde.

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

V Košiciach 29. februára 2012