



PREHLAD VYBRANÝCH ROZHODNUTÍ ÚSTAVNÉHO SÚDU SLOVENSKEJ REPUBLIKY

za obdobie august 2013

Plénum

Nález:

spisová značka	PL. ÚS 1/2012
sudca spravodajca	Rudolf Tkáčik
druh konania	čl. 125 písm. a) ústavy konanie 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 (konania o súlade 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 / nočná práca zdravotných sestier a tzv. konkurenčné doložky /)
druh rozhodnutia a spôsob vybavenia	nález – v časti vyhovené --v časti nevyhovené --v časti zastavené
dátum rozhodnutia	3. júla 2013
dotknuté články ústavy, ústavných zákonov a medzinárodných zmlúv	- § 79 ods. 2 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 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 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 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 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

	<p>s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky,</p> <p>- § 240 ods. 3</p> <p>s čl. 36 a čl. 37 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky</p> <p>a</p> <p>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</p>
<p>skutkový stav a základné fakty</p>	<p>Navrhovatelia (33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky) sa vo svojom návrhu postupne venujú jednotlivým ustanoveniam Zákonníka práce a argumentujú v prospech ich nesúladu s ústavou a medzinárodnými zmluvami.</p> <p>Podľa <u>§ 79 ods. 2 Zákonníka práce</u> ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje deväť mesiacov, patrí zamestnancovi náhrada mzdy za čas deväť mesiacov.</p> <p>Navrhovatelia uvádzajú, že napadnuté ustanovenie „<i>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</i>“.</p> <p>Takéto obmedzenie „<i>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...</i>“. Dochádza ním tiež k narušeniu legitímneho očakávania zamestnancov, „<i>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...</i>“.</p> <p>Predmetné ustanovenie „<i>zamestnancovi odníma nárok na odmenu za vykonanú prácu</i>“ a „<i>predstavuje aj ústavne neakceptovateľný zásah do vlastníckeho práva zamestnancov</i>“. Vzhľadom na kogentný charakter sporného ustanovenia je pri jeho aplikácii „<i>vylúčená akákoľvek úvaha súdu, voľné hodnotenie skutkových okolností (dôkazov) a právne posúdenie veci</i>“.</p> <p>Ustanovenie <u>§ 83a Zákonníka práce</u> upravuje tzv. konkurenčnú doložku, ktorej realizácia znamená obmedzenie zárobkovej činnosti zamestnanca po skončení pracovného pomeru.</p> <p>Podľa názoru navrhovateľov predmetné ustanovenie nemôže obstať v teste proporcionality, pretože jeho cieľ „<i>v zmysle Dôvodovej správy... nemožno zistiť</i>“, „<i>zvolené prostriedky</i>“ v ňom stelesnené „<i>odporujú základným ústavným princípom a neprípustným spôsobom zasahujú do základných práv a slobôd garantovaných Ústavou SR</i>“ a sú aj neprimerané, keďže ochranu oprávnených záujmov zamestnávateľov „<i>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)</i>“.</p> <p>V dôsledku uplatňovania <u>§ 83a Zákonníka práce</u> navyše podľa navrhovateľov vzhľadom na povahu niektorých povolání (ako príklad uvádzajú advokátskych koncipientov, notárskych i exekútorských koncipientov) môže dôjsť „<i>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...</i>“. Takto sa predmetné ustanovenie dotýka základného práva na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň.</p> <p>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.</p> <p>Právna úprava v tomto prípade podľa navrhovateľov „<i>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</i>“.</p> <p>Dochádza tak k neprípustnej diskriminácii „<i>len z dôvodu... pracovného</i></p>

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“.

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 spolourozhodovanie, 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 spolourozhodovaní, 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.“

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 požiadala 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 nesúlads 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...“.

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 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.“

Podľa § 240 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy na výkon funkcie

	<p>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.</p> <p>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“.</p> <p>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...“.</p> <p>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“.</p> <p>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 <u>nerespektovaní princípu rovnosti a zákazu diskriminácie</u>.</p> <p>Ústavný súd sa 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.</p>
ratio decidendi	<p>K namietanému nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1 v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy</p> <p>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 prerokúvaní tohto vládneho návrhu uznesením č. 71 zo 16. júna 2011 navrhol doplniť preskúmané ustanovenie.</p> <p>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.“.</p> <p>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“.</p> <p>Spoločným menovateľom 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.</p>

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 nevymýka štandardnej funkčnej orientácii pracovnoprávných 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 ochrannéj 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.

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“)].

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 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 diferenciacie do vnútra kategórie zdravotníckych pracovníkov pracujúcich v noci, lebo súhlas na jej výkon je predpokladom nočnej práce len u zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie sestera 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 diferenciacie 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 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 zdravotnícki pracovníci na strane druhej) rozdielne napriek tomu, že medzi nimi niet rozdielov takého druhu a takého významu, ktoré by nerovné zaobchádzanie odôvodňovali.

Ústavný súd hodnotí 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. Príkaz spravodlivosti je v danom kontexte prepojený so zásadou rovnosti okrem iného aj kvôli potrebe férového, nie svojvoľného zaobchádzania s rovnými.

Nerešpektovanie formulovaných požiadaviek (odôvodnenosť, racionalita a v konečnom dôsledku i spravodlivosť) vo výsledku uplatnenia zákonodarnej právomoci národnej rady vedie k právnej úprave vyznačujúcej sa prevapivosťou a neočakávanosťou v očiach spoločnosti, ktorá je so štátom vo vzťahu vyžadujúcim 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 rozdielného zaobchádzania s dvoma skupinami zdravotníckych pracovníkov.

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.

Samotný postoj navrhovateľov k tejto otázke v návrhu nie je úplne konzistentný, keďže v úvode uvádzajú, že „Cieľom napadnutej právnej úpravy je zabezpečiť, aby osoby, ktoré dovŕšili 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 dovŕšili určitý vek (50 rokov), v takomto prípade musí právo... priznať každému zamestnancovi, ktorý dovŕši 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.

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*“.

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.*“

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. Odsek 10 bol doplnený do vládneho návrhu novely Zákonníka práce pri jeho prerokovaní 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.

Aj z citovaných názorov navrhovateľov a vlády je zreteľné, že možnosť ochrany všetkých zamestnancov v tomto smere formulujú v podmienenom spôsobe („pokiaľ zákonodarcu 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 striktnie 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.

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 súdu.

Ústavný súd, berúc do úvahy všetky tieto skutočnosti, stotožňujúc sa v plnom rozsahu so svojim 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.

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.

Keďže najdôležitejším spoločným predpokladom na výkon povolania je v zásade

vzdelanie (nieť pochýb, 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.

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

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 zvyhodňuje 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 zvyhodnenia 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. 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 zvyhodnenia 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.

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.

Z príloh návrhu a z vyžiadaných podkladov ústavný súd zistil, že národná rada schválením napadnutého ustanovenia neprekročila medze svojej ústavne zakotvenej právomoci, nenarušila systém deľby 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.

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 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.

Pre konkretizáciu obsahu práva na prácu je osozná 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.

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.

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.

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 prelomuje 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 zákonodarcu, 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.

Podľa názoru ústavného súdu vymedzený cieľ je právna úprava spôsobilá dosiahnuť, pretože hoci v konečnom dôsledku nedokáže takpovediac „fyzicky“ zabrániť

využitíu 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.

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 zákonodarcu 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 zákonodarcu chcel dosiahnuť jej identifikovaný cieľ.

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.

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 zákonodarcu 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 zákonodarcu začlenením § 83a do Zákonníka práce vytýčil 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.

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.

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

Navrhovateľa 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 právnu 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.

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 navrhovateľa 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 navrhovateľa 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.

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.

Navrhovateľa namietali nesúlady § 233a Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1, čl. 12 ods. 1 a čl. 36 ústavy.

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

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.

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 opieral, 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.

Ústavný súd rozhodol tak, že 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, nie je v súlade s čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky v spojení s čl. 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

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 nevyhovuje.

Vo zvyšnej časti konanie o návrhu 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky zastavuje.

Odlišné stanovisko sudkyne Ľudmily Gajdošíkovej

Podľa môjho názoru ústavný súd mal pri svojom rozhodovaní rešpektovať znenie petitu navrhnutého navrhovateľmi vzťahujúceho sa na samostatné posúdenie napadnutého § 98 ods. 10 Zákonníka práce v časti „*ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu*“ s čl. 1 ods. 1 a čl. 2 ods. 2 a čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy (§ 20 ods. 3 zákona o ústavnom súde, pričom nejde o prípad podľa § 40 zákona o ústavnom súde) a „nevybrať“ si za predmet posudzovania napadnutý § 98 ods. 10 Zákonníka práce ako celok s čl. 1 ods. 1 v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy.

Vyhovením namietanému nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce v časti „*ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie sestra a pôrodná asistentka podľa osobitného predpisu*“ s čl. 1 ods. 1 ústavy samostatne by ústavný súd „dostal“ napadnuté ustanovenie (možno) do súladu s čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy. Prispôbením si petitu na rozhodnutie však ústavný súd „zahmlil“ súlad § 98 ods. 10 Zákonníka práce s označenými článkami ústavy v rozsahu navrhovateľmi formulovaného petitu.

Logicky vyvoditeľná a zrejmä zo znenia § 98 ods. 10 Zákonníka práce je skutočnosť, že úmyslom zákonodarcu realizovaným novelou Zákonníka práce, a to zákonom 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 aj „novela“), nebolo podmieniť výkon nočnej práce generálne všetkých zamestnancov, ktorí dovŕšili vek 50 rokov, ich súhlasom, ale táto úprava sa mala vzťahovať len na určitú skupinu zdravotníckych povolání tejto vekovej kategórie, a to špeciálne na sestry a pôrodné asistentky.

Vzhľadom na to mal ústavný súd podľa môjho názoru samostatne posúdiť súlad znenia napadnutého § 98 ods. 10 Zákonníka práce v znení novely s čl. 1 ods. 1 ústavy a samostatne s čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy v zmysle petitu navrhovaného navrhovateľmi a na tomto základe urobiť právny záver. Keďže tak neurobil, nemohla som súhlasiť s rozhodnutím väčšiny pléna ústavného súdu, a preto k jeho nálezu pripájam toto odlišné stanovisko.

Odlišné stanovisko sudcu Milana Ľalíka

Nesúhlasím ani s vyhovujúcim výrokom nálezu ani s jeho odôvodnením, a to z týchto dôvodov:

1. Stanovisko väčšiny opomína základnú premisu, že ustanovenie čl. 36 ústavy je primárne vydané zákonodarcovi na to, aby ho naplnil konkrétnym obsahom (arg. „Zákon im zabezpečuje...“). Sociálne a hospodárske práva, ku ktorým sa priraduje i právo na uspokojivé pracovné podmienky, sa odlišujú od klasických základných práv v tom, že neexistujú ako a priori neobmedzené základné práva, ktoré môžu byť zákonodarcom obmedzované len z dôvodov predvídaných v ústave (listine), ale naopak, zákonodarcu im dáva príslušný obsah a rozsah (čl. 51 ods. 1 ústavy). V prípade hospodárskych a sociálnych práv preto ústavné garancie predstavujú ústavne zaručenú ochranu inštitúcií (zamestnanie, mzda, pracovné podmienky ap.), nie však ochranu konkrétnych verejných subjektívnych práv. Ako kritériá ústavného prieskumu môžu preto slúžiť iba tam, kde by zákonodarcu ústavnú ochranu týchto inštitúcií úplne ignoroval či negoval, čo sa v danej veci nestalo. To isté platí aj vo vzťahu k interpretácii zákonov obsahujúcich úpravu týchto inštitúcií.

K tomuto bodu preto môžem dodať, že konkretizácia hospodárskych a sociálnych práv patrí iba zákonodarcovi, a nie ústavnému súdu.

2. Domnievam sa, že väčšina správne nepochopila ani ústavný princíp rovnosti,

ako bol vyjadrený po prvýkrát Ústavným súdom ČSFR (nález sp. zn. PL. ÚS 22/92), podľa ktorého: „Je vecou štátu, aby v záujme zabezpečenia svojich funkcií rozhodol, že určitej skupine poskytne menej výhod než inej. Ani tu však nemôže postupovať ľubovoľne... Pokiaľ zákon určuje prospech jednej skupiny, a zároveň tým stanoví neúmerné povinnosti inej, môže sa tak stať len na základe odvolania sa na verejnú hodnotu.“ Ústavný súd týmto odmietol absolútne chápanie princípu rovnosti, pričom ďalej konštatoval: „... rovnosť občanov nemožno chápať ako kategóriu abstraktnú, ale ako rovnosť relatívnu tak, ako ju majú na mysli všetky moderné ústavy.“ Obsah princípu rovnosti tým posunul do oblasti ústavnoprávnej akceptovateľnosti hľadísk odlišovania subjektov a práv. Hľadisko prvé, ktoré možno označiť termínom neakcesorickej nerovnosti, vymedzil teda vylúčením ľubovôle (svojevôle) pri danom odlišovaní, hľadisko druhé vyplýva z toho, že nerovnosť v sociálnych vzťahoch, ak sa má dotknúť základných ľudských práv, musí dosiahnuť intenzitu spochybňujúcu, aspoň v určitom smere, už samotnú podstatu rovnosti. To sa spravidla deje až vtedy, ak je s porušením rovnosti spojené i porušenie iného základného práva. Hľadiskom druhým pri posudzovaní protiústavnosti právneho predpisu zakladajúceho nerovnosť je touto nerovnosťou založené dotknutie niektorého zo základných práv a slobôd (nerovnosť akcesorickej); a v podanom návrhu, ale aj vo väčšinovom stanovisku sa to ani len netvrdí či nekonštatuje, takže nemožno prijať jeho záver o tom, že napadnutý právny predpis porušuje ústavnú požiadavku rovnakého zaobchádzania so zdravotníckymi zamestnancami.

3. Argument väčšiny, že napadnuté ustanovenie je neodôvodnené, nečitateľné, neracionálne či nespravodlivé a zakladá nerovnosť v kategórii zdravotníckych zamestnancov podľa druhu vykonávanej práce, tiež neobstojí. Pred Zákonníkom práce majú totiž v zásade všetci zdravotnícki zamestnanci aj po novele vykonanej zákonom č. 257/2011 Z. z. rovnaké postavenie; k nerovnosti napr. z dôvodu diskriminácie by mohlo dôjsť len v konkrétnych prípadoch, keď by zo zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie sestra alebo pôrodná asistentka, ktorí dosiahli vek 50 rokov, táto novela vytvorila dve kategórie, jednu, ktorej by bolo možné nariadiť prácu v noci len s ich súhlasom, a druhú, ktorej by to bolo možné aj bez ich súhlasu.

4. Nesúhlasím ani s názorom väčšiny, že konanie zákonodarcu v prerokovávanej veci vykazovalo známky svojevôle pri prijatí napadnutého ustanovenia, pretože v oblasti hospodárskych a sociálnych práv disponuje zákonodarcu veľmi širokým priestorom na uplatnenie svojej predstavy o prípustných medziach faktickej nerovnosti uprostred nej; volí preto také preferenčné zaobchádzanie, ktoré na základe mnohých vnútorných i vonkajších podnetov (zdrojov) určuje racionálna politika zákonodarcu (jeho väčšiny).

5. Rovnako vnímanie spravodlivosti väčšinou pléna ako rovnosti pred zákonom je len formálnou spravodlivosťou, nie materiálnou, ako sa v náleze zmieňuje (s. 25), pretože materiálne chápanie nikdy necharakterizuje spravodlivosť absolútne, pretože relativita je jej druhé meno a spravodlivosť nikdy nie je ani všeobecná, pretože konkrétnosť je jej pravý charakterový rys.

6. Z už uvedených dôvodov sa domnievam, že pri patričnej obozretnosti väčšiny pléna ústavného súdu mal byť návrh zamietnutý. Ak tak ústavný súd neurobil, opakovane (pozri aj moje odlišné stanovisko vo veci sp. zn. PL. ÚS 13/2012) vstúpil na pôdu, ktorá sa jeho zásahu z povahy veci vylučuje.

Odlišné stanovisko sudcu Lajosa Mészárosa

Som presvedčený, že zákonom ustanovená možnosť sestier starších ako 50 rokov odmietnuť nočnú prácu je ústavne udržateľná. Som rovnako presvedčený, že ak by sa ústavný súd držal neutrálnych princípov, svojej doktríny k princípu rovnosti, tak by návrhu nevyhovel. Preskúvaná právna úprava nie je neústavná ani ak by bola vnímaná cez akcesoricke základné právo, ani ak by bola vnímaná cez akcesoricke jednoduché, podústavné právo. A tiež nie je neústavná, ak by sa vzali do úvahy širšie právne a faktické pomery porovnávaných skupín.

Moc, zákonodarná moc, sa prijatím danej úpravy nezachovala k žiadnej skupine neférovou či bezohľadne. Ústavný súd odstránil z právneho poriadku úpravu, ktorá materiálne nikoho neobťažovala. Nezískala tým ústavnosť, nezískal tým pocit férovosti v spoločnosti, ale naopak, podľa môjho názoru mohol sa zvýšiť pocit bezmocnosti jednej skupiny. Môže tým však získať diskurz o veci diskriminácie, pretože táto oblasť konštitucionalizmu si totiž nad ostatné vyžaduje nekončiacie návraty

k východiskám, nekončiace interpretovanie referenčných textov a judikátov, jednoducho jemné a postupné budovanie remeselného, expertného aj hodnotového citu.

Ústavný súd správne testoval napadnutú úpravu v režime akcesority a kvalifikovaného kritéria, pričom ústavnú nesúladosť takto nezistil, aj keď mám rozpaky z argumentácie, že ak ESELP zjednodušuje test, tak prečo nie aj my. Znepokojuje ma však, že vzápätí, priam znenazdajky, väčšina ústavného súdu uchopila predmetnú vec cez kombináciu čl. 12 ods. 1 a čl. 1 ods. 1 ústavy bez toho, aby nový priestor posudzovania dostatočne odlišila od akcesorického, bez toho, aby dala novému priestoru posúdenia nejakú arbitrárnosti brániacu štruktúru.

Celý právny poriadok je, takpovediac, jednou veľkou diskrimináciou, jedným veľkým odlišovaním. Stanovením akéhokoľvek pojmu, akejkokoľvek osobnej príslušnosti sa tvoria skupiny subjektov s odlišnými právami a povinnosťami. Stanovením hranice plnoletosti rozlišujeme plnoletých a neplnoletých. Štátnym občianstvom rozlišujeme tuzemcov a cudzincov. A tak ďalej na tisícky spôsobov. Na druhej strane mocenské obmedzenie slobody je vždy citlivé, ale môže byť ešte citlivejšie, ak sa týka len určitej skupiny. Prečo oni áno a my nie alebo prečo my nie a oni (ony) áno? Kontinuum nerovnosti siaha od, povedzme, segregáčnych opatrení na jednej strane až po nevinné stanovenie plnoletosti. V súčasnej rozhodovacej činnosti je veľmi náročné správne rozlíšiť ústavne relevantné arbitrárne nerovnosti od tých tisícov diskriminácií fragmentovanej spoločnosti.

Parlament má mať prirodzene široký priestor pre rozlišovanie, pretože je silne demokraticky legitimovaný a pretože moderná spoločnosť je komplikovaná, zložito štruktúrovaná. Zapovedané musia byť v prvom rade také nerovnosti, ktoré sa dotýkajú ľudskej dôstojnosti, dotýkajú sa zraniteľných menšín (discrete and insular minorities), a až v poslednom rade značne arbitrárne nerovnosti. Parlament tranzitívnej krajiny by mal mať užší priestor pri diskriminácii tradičných slobôd, ale relatívne širší priestor na odlišovanie z hľadiska širšej arbitrárnosti.

Výroková kultúra ústavného súdu vyžadujúca priamo vo výroku presne uviesť referenčnú normu, článok, s ktorým je preskúmané ustanovenie nesúladne, v dobrom zmysle núti ústavný súd k dogmatickej precíznosti. Okrem pochopiteľného hľadania orientácie v prvých rokoch rozhodovacej činnosti (porov. PL. ÚS 9/93 – lustrácie, PL. ÚS 6/94 – odpierači), ústavný súd vzácne konštantným spôsobom, až na výnimky (PL. ÚS 8/04 – antidiskriminačný zákon, PL. ÚS 17/08 – špeciálny súd), rozhodoval o veciach rovnosti akcesoricky so základným právom.

Z iného pohľadu povedané, ústavný súd takmer nikdy nerozhodoval o nesúlade exkluzívne na základe nesúladu s čl. 12 ods. 1 ústavy. V predmetnej veci navrhovateľa nedokázali identifikovať akcesorické základné právo, do ktorého malo byť sestričkám nerovne či diskriminačne zasiahnuté. Už len z tohto dôvodu malo byť návrhu nevyhovené.

Ochrana slobody si od ústavného súdu vyžaduje zachovať licenciu pre značne arbitrárne situácie nerovnosti. Preto pripúšťam, že značná nerovnosť, akcesorická len s jednoduchým právom či so slabším kvalifikovaným kritériom by mohla mať ústavnoprávnu relevanciu. Tak sa to ústavný súd snažil zosumarizovať už vo veci sp. zn. PL. ÚS 10/04 – zmena odpredaja štátnych bytov. Predmetná vec takouto nebola.

Väčšinové rozhodnutie veľmi zľahka opustilo pôdu čl. 12 ods. 2 ústavy smerom k čl. 12 ods. 1 prvej vety ústavy. Presvedčivá nie je hlavne skutočnosť, že zásah istej intenzity prežije test rovnosti podľa odseku 2, ale neobstojí v teste všeobecnej rovnosti.

Za povážlivé považujem obyčajné spojenie všeobecnej rovnosti podľa čl. 12 ods. 1 ústavy a požiadavky nearbitrárnosti, racionality a odôvodnenosti podľa čl. 1 ods. 1 ústavy, a to bez silného doktrinálneho zázemia. Posudzovanie ústavnej súladnosti zákonov musí rešpektovať (dobro) vôľovú, demokratickú povahu parlamentu. Svojevôľa parlamentná a svojevôľa ostatných ústavných telies je odlišná. To isté platí o racionalite. Zákon, ktorý je nerozumný, nemusí byť hneď protiústavný. Vychádzajúc z už uvedených prezumpcií, ústavný súd nemá skúmať racionálnosť (ako správnosť) právnej úpravy, ale to, či má z hľadiska odlišovania nejakú racionálnosť (resp. ne-iracionálnosť).

V predmetnej veci nevidím nič arbitrárne na skutočnosti, že po 22 rokoch praxe a 12 rokov pred dôchodkom sa sestra môže rozhodnúť, či chce pracovať v nočných zmenách, a to berúc do úvahy vývoj postavenia sestier, osobitné črty ich práce a nemalú verejnoprávnu povahu zdravotníckeho práva.

Abstraktná kontrola ústavnosti niekedy nemôže odhliadnuť od faktických pomerov.

Prirodzene, možno si predstaviť takú ústavne diskriminačnú úpravu, ktorú možno považovať za neústavnú bez toho, aby sme opúšťali prostredie práva. V predmetnej veci, zdá sa mi, nebolo takej porovnateľnej skupiny (ani lekári a záchranári), ktorú by mohlo privilegovanie sestier zaťažovať. Podobne neboli známe poznatky, či sestry vôbec využívajú svoje oprávnenie. Z predmetnej veci mám tak pocit, že išlo o ochranu „kelsenovského“ objektívneho práva, a nie o ochranu individuálnych slobôd.

Vychádzajúc z uvedených myšlienok, ponúkam nasledujúce vlastné riešenie predmetnej veci:

1. Návrhu skupiny 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky vo veci namietaného nesúladu § 83a a § 98 ods. 10 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1 a 2, čl. 13 ods. 4, čl. 35 ods. 1 a 3 a čl. 36 Ústavy Slovenskej republiky nevyhovuje.

2. Vo zvyšnej časti konanie o návrhu 33 poslancov Národnej rady Slovenskej republiky zastavuje.

K namietanému nesúladu § 98 ods. 10 Zákonníka práce s čl. 1 ods. 1, čl. 2 ods. 2, čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy

Pre posúdenie veci je užitočné vnímať vývoj právnej úpravy nočnej práce žien v medzinárodnom a európskom práve. Z hľadiska medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky a práva EÚ je práca žien v noci legálna, pričom chránené je materstvo.

Priamou diskrimináciou je právna úprava určujúca, že s určitou skupinou osôb sa zaobchádza v porovnateľnej situácii menej výhodným spôsobom ako s inou skupinou osôb, ak sa tak deje na základe tzv. kvalifikovaného kritéria. Naznačuje to text ústavy v čl. 12 ods. 2: „Základné práva a slobody sa zaručujú... bez ohľadu na...“ a vyplýva to z dôležitosti ochrany slobody pred štátom. Princípy zákazu diskriminácie a rovnosti ľudí nie sú spravídla chránené samy osebe, ale len v súvislosti s porušením iného základného práva a slobody. Takúto akcesoritu so základným právom je nutné odlišovať od akcesority s právom podústavným (porov. Protokol č. 12).

Ústavný súd aplikoval na diskrimináciu tento ústavnoprávny test (PL. ÚS 10/04 – zmena odpredaja štátnych bytov, PL. ÚS 23/05, PL. ÚS 19/09, PL. ÚS 13/09 – zákon o sociálnych službách), teda nachádzal odpovede na túto množinu otázok:

(1) Došlo k vyčleneniu porovnateľného jednotlivca alebo skupiny hlavne vo väzbe alebo v spojitosti so základnými právami a slobodami,

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

(3) pričom vyčlenenie je na príťaž jednotlivcovi alebo skupine

(4) a uvedené vyčlenenie nemožno ospravedlniť (porov. rozhodnutie Ústavného súdu ČSFR sp. zn. Pl. ÚS 22/92), pretože buď absentuje dôvod ospravedlnenia (verejný, legitímny záujem), alebo ide o neprimeraný, neproporcionálny zásah?

K otázkam je nutné doplniť, že ich testovanie nemusí byť striktné kaskádovité ako pri klasickom teste proporcionality (kladné zodpovedanie jednej otázky nie je striktné predpokladom na položenie otázky ďalšej, PL. ÚS 16/09), pretože sa tu značne prelínajú jednotlivé parametre (napr. porovnateľnosť s otázkou statusu, kvalifikovaného kritéria; porov. test podľa PL. ÚS 10/04, resp. Rovnostní dozvuky. In: Jiné právo, 12. apríl 2008, na jednej strane a test ESEP na strane druhej – Kmec, J., Kosař, D., Kratochvíl, J., Bobek, M. Evropská úmluva o lidských právech. Komentář. Praha : C. H. Beck, 2012, s. 1214 a nasl).

Navrhovateľ namieta nesúlad napadnutého ustanovenie tak neakcesoricky v režime čl. 12 ods. 2 ústavy, ako aj s čl. 12 ods. 1 ústavy, a to v akcesorite s podústavným, nie ústavným právom. Ústavný súd uvádza, že tradične aplikuje ako východiskový klasický prístup k diskriminácii, ktorý je založený na komponente akcesority.

(bod 1 testu – akcesorita) – Navrhovateľ v prvom rade v návrhu na rozhodnutie neponúkol žiadne základné právo, v spojení s ktorým má dochádzať k diskriminácii. Je to jednak pomerne silná formálna prekážka, že petit návrhu neobsahuje akcesorické základné právo, ale aj náznak toho, že takéto základné právo nebolo ľahké identifikovať. Do úvahy prichádza azda právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky alebo právo na slobodnú voľbu povolania, u ktorých je však k dispozícii široká diskrecia zákonodarcu podľa čl. 51 ústavy. Vychádzajúc zo skutočnosti, že predmetné právo sestier nespadá do rozsahu extrémnych nerovností, ústavný súd návrhu v danej časti veci nevyhovuje, pretože absentuje akcesorické základné právo, čo je komponent konštantnej

doktríny ústavného súdu k princípu rovnosti. Navrhovateľ tu nie je v budúcnosti obmedzovaný prekážkou *res iudicata*, ak by akcesorické základné právo dokázal identifikovať.

(bod 1 testu – porovnateľnosť) – Napadnutým zákonom v istom zmysle došlo k vyčleneniu dvoch skupín osôb. Na jednej strane sestry a na druhej strane ostatní starší zdravotnícki zamestnanci v nočnej práci alebo ostatní zamestnanci v nočnej práci. Navrhovateľ uviedol druhú uvedenú skupinu ako diskriminovanú.

Ak by malo ísť o diskrimináciu, muselo by byť s rôznymi skupinami osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii, zaobchádzané rozdielnym spôsobom, a to v zásade na základe kvalifikovaného kritéria (zakázaného dôvodu), pričom pre takéto rozdielne zaobchádzanie neexistuje objektívny alebo rozumný dôvod. Na zistenie diskriminácie je v prvom rade nutné určiť porovnateľnosť – komparátor (spoločný menovateľ) a zmysluplnosť spoločných prvkov porovnávaných osôb alebo skupín osôb. V predmetnej veci by mohlo byť komparátorom postavenie staršieho (zdravotníckeho) zamestnanca pracujúceho v noci. Ústavný súd musel zistiť, či skupina sestier je neústavne diskriminovaná voči týmto skupinám.

Už na tomto mieste možno zapochybovať, či možno so sestrami porovnávať iných zamestnancov v nočnej práci, a to jednak kvôli šírke a rozmanitosti ostatných zamestnancov v nočnej práci a zároveň vzhľadom na isté tradične špecifické postavenie sestier. Špecifické postavenie sestier je relevantné aj v porovnaní s inými staršími zdravotníckymi zamestnancami. Tu možno pripomenúť, že zamestnanie sestier je tradične ženské zamestnanie pomáhajúceho, nie výrobného charakteru, ktoré je dlhodobou nízko platené, a nočná práca je jeho stabilnou súčasťou.

(bod 2 testu – kvalifikované kritérium) – Zákonodarcu taktiež nerozlišoval novú skupinu voči uvedeným porovnateľným skupinám na základe kvalifikovaného kritéria, teda na základe pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery a náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetok a rod alebo podobného statusu. (Možno priznať, že ústavný súd spravidla vykladá kvalifikované kritérium voľnejšie, a tým sprísňuje kritéria pre zákonodarcu.) Z hľadiska kvalifikovaného kritéria iní noční zamestnanci ani iní zdravotnícki noční zamestnanci príliš nenapĺňajú klasickú definíciu statusu, ktorý je hlavne definovaný vlastnosťami, ktoré sú na posudzované osoby silne viazané, ba ich až často nemožno ovplyvniť. Okrem toho sú iní noční zamestnanci veľmi širokou, ťažko uchopiteľnou skupinou, ktorá v žiadnom prípade nie je ohrozenou menšinou neschopnou sa brániť a ani nie je dotknutá ich dôstojnosť. Kvalifikované kritérium diskriminácie je v danej veci taktiež oslabené.

Predmetnej veci sa týkajú a zároveň sa prepájajú, hoci navrhovateľ na dané nepoukazuje, tri statusy, a to (i) pohlavie – sestrami a pôrodnými asistentkami sú v súčasnosti v zásade ženy, čo sa zrkadlí aj v názve týchto povolanií, (ii) vek – najmenej 50 rokov a (iii) povolanie (sestra). Prvý status je v čl. 12 ústavy explicitne uvedený a druhý býva uvádzaný v iných ľudskoprávných dokumentoch (čl. 21 ods. 1 Listiny práv EÚ).

Pohlavie je tradičným kvalifikovaným kritériom. Návrh v tomto ohľade mlčí, ale už samotný ženský rod názvu povolania – sestra, podnecuje úvahy v tomto smere. Preskúmané ustanovenie, aj keď sa týka sestier, je z formálneho hľadiska genderovo neutrálne, pretože sa týka aj sestier – mužov. Nad rámec veci možno uviesť, že predmetné ustanovenie by mohlo byť vnímané bez tohto, aby ústavný súd zakladal nejakú doktrínu ako nepriame zvýhodnenie, a to z toho pohľadu, že bez danej právnej úpravy by boli práve ženy – staršie sestry, v širšom zmysle princípu rovnosti nepriamo znevýhodnené. Preto zákonodarcu napadnutou úpravou skôr naplňa túto právne širšie koncipovanú rovnosť (porov. čl. 38 ods. 1 ústavy a nález PL. ÚS 10/02 – Zákonná úprava, ktorá zvýhodňuje určitú skupinu osôb, nemôže byť len z tohto dôvodu označená za takú, ktorá porušuje princíp rovnosti. V oblasti hospodárskych, sociálnych, kultúrnych a menšinových práv sú zásahy zvýhodnenia v hraniciach primeranosti nielen akceptovateľné, ale niekedy aj nevyhnutné, aby sa odstránili prirodzené nerovnosti medzi rôznymi skupinami ľudí.). Uvedené však nemá rovno znamenať, že naopak absencia preskúmvanej právnej úpravy by znamenala protiústavnosť.

Čo sa týka statusu „vek“ a prípadne (hoci v danej situácii skôr voľne a opäť skôr v prospech sestričiek) statusu „povolanie“, ústavný súd konštatuje, že tieto v predmetnom prípade nemôžu zakladať diskrimináciu podľa čl. 12 ústavy. Nemožno tu abstrahovať od

skutočnosti, že do úvahy prichádzajúce kvalifikované kritériá/statusy sa v napadnutej úprave prepájajú a je zložité a istým spôsobom formalistické ich skúmať oddelene od ich vzájomných väzieb. Previazanosť týchto statusov, naopak, potvrdzuje ohraničenosť skupiny sestier, ich špecifiká, čo je súčasťou nearbitrárneho uvažovania zákonodarca. Napokon, dôstojnosť iných osôb, čo sa týka uvedených statusov, nie je napadnutým ustanovením nijako dotknutá.

Z uvedeného vyplýva, že v situácii, keď nie je preukázané, že by iné ženy, či dokonca iní muži v nočnom zamestnaní boli v podobnej situácii ako (pozri spojenie troch statusov) staršie ženy – sestry – v špecifickom pomáhajúcom povolaní, nie je dôvod, aby v danej veci ústavný súd derogačne zasahoval. Ústavný súd vedený sebaobmedzením v koncepčných a skutkových otázkach – zvlášť v konaní o súlade, nemá dôvod nedôverovať v racionálnosť zákonodarca pri koncipovaní danej právnej úpravy.

V európskej konštitucionalistike vrátane ESĽP súdy ústavného typu aktivistickejšie preskúmvajú aj skutočnosť, či nedošlo jednak k porušeniu rovnosti bez vzťahu ku konkrétnemu základnému právu alebo v širšom vecnom rámci základného práva alebo, a to veľmi frekventovane, či nedošlo k porušeniu rovnosti na základe iného, než kvalifikovaného kritéria, na základe podobného statusu (napr. povolanie). Súdy sa tak do určitej miery približujú prieskumu odôvodnenosti, takmer koncepcnosti danej právnej úpravy v kontexte princípu rovnosti. Preto je tu na vyslovenie protiústavnosti nutná vyššia intenzita zásahu. (Možno priznať, že rozmanitosť života a zložitosť spoločnosti robí mnohé prípady silne závislými na konkrétnych okolnostiach.) Z tejto pozície by v predmetnej veci mohlo byť quasi-akcesorickým právom právo/možnosť rozhodnúť sa po dovŕšení 50. roku nepracovať v noci vnímané prípadne ako komponent práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Iným postavením, resp. statusom by mohli byť ostatní zamestnanci v nočných zmenách či ostatní zdravotnícki pracovníci v nočných zmenách.

Napadnuté ustanovenie by však podľa ústavného súdu prešlo aj takýmto testom rovnosti, pretože vznik novej skupiny voči porovnáwanej skupine nebol arbitrárny – bol odôvodnený. V nadväznosti na už uvedené možno akceptovať, berúc do úvahy vývoj postavenia sestier a osobitné črty ich práce, že po 22 rokoch praxe a 12 rokov pred dôchodkom má zvláštny zmysel (nearbitrárnosť), aby sa sestra mohla rozhodnúť, či chce pracovať v nočných zmenách. V štruktúre testu proporcionality možno úpravu vnímať tak, že ide o zásah do rovnosti oslabenej o akcesoritu a kvalifikované kritérium. Cieľom zásahu je zlepšenie pracovných podmienok starších sestier, čo je ústavne korektné (porov. čl. 36 ústavy).

Prostriedok nemohol byť jemnejší voči zamestnávateľom, pretože iný spôsob, akým je napr. kolektívne vyjednávanie, nedáva také záruky, akým je zákonná úprava. Sestry sa na jednej strane samy môžu slobodne rozhodnúť, ale na druhej strane nebudú platené za zmeny, ktoré neodpracujú. Pri proporcionality v užšom slova zmysle stoja proti sebe rovnosť a dôstojnosť ostatných nočných zamestnancov na jednej strane a pracovné podmienky sestier na strane druhej. Ako už bolo uvedené, špecifickosť ich povolania nerobí preferenciu zákonodarca k ich pracovným podmienkam arbitrárnou. Taktiež možno uviesť, že zákonodarca môže podobne uchopiť aj iné povolania, ak tieto nevyužijú nástroje kolektívneho vyjednávania.

Ústavný súd na základe uvedeného rozhodol, že úprava nočnej práce sestier nie je ústavne nesúladná s čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy. Navrhovatelia hlavne neuviedli akcesorické základné právo, v spojení s ktorým by malo dôjsť k nediskriminácii iných zamestnancov tým, že nemôžu odmietnuť prácu v noci. Ani pri formálnom pohľade na úpravu nedosahuje táto intenzita protiústavnosti. Ústavný súd vnímal vec aj v širšom kontexte, majúci na zreteli tak medzinárodné zmluvy, ako aj právo EÚ.

Ochranné opatrenia boli historicky prijímané, aby chránili zraniteľnú ženskú pracovnú silu, ale v posledných desaťročiach sa od nich v EÚ ustupuje, pretože sú vnímané ako obmedzujúce autonómiu zvoliť si svoje povolanie. Napadnuté ustanovenie, aj keď sa týka sestier, je formálne genderovo neutrálne, pretože sa týka aj sestier – mužov. Opätovne, v situácii, keď nie je preukázané, že by iné ženy v nočnom zamestnaní boli v podobnej situácii ako staršie ženy – sestry, nie je dôvod, aby v danej veci ústavný súd derogačne zasahoval. Naopak, ústavný súd akceptuje, že zákonodarca napadnutou úpravou naplňuje právne širšie koncipovanú rovnosť. Nemožno tiež zabúdať na skutočnosť, že iní noční zamestnanci majú demokratické nástroje ako prípadne presadiť svoje nároky, taktiež môžu uplatniť aj (európsku) súdnu ochranu, kde by sa skúmali aj

skutkové otázky.

V druhej poznámke si dovoľím ponúknuť odlišný metodický pohľad na prieskum konkurenčnej doložky.

Väčšina pléna tu aplikovala test primeranosti (proporcionality), ktorý dnes patrí už do štandardného inštrumentária ústavného súdu. Zjednodušene povedané, podľa názoru väčšiny

1. uvedená norma Zákonníka práce „spadá do vecného rámca“ základného práva podľa čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy,

2. zasahuje do týchto základných práv, teda obmedzuje právo na slobodu podnikania i právo na prácu,

3. tento zásah je ale ospravedlnený v teste proporcionality, ktorého „mieru prísnosti“ determinuje fakt, že nejde o „priamy vertikálny zásah“ do tohto práva, ale o zásah sprostredkovaný cez zmluvnú úpravu. V nadväznosti na to potom väčšina testuje cieľ, potrebnosť a mieru vyváženia kolidujúcich ústavných práv.

Podľa mňa právna úprava § 83a Zákonníka práce skôr nepredstavuje vôbec zásah do práv zaručených v čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy v pravom slova zmysle.

Pojem „zásah“ v klasickej konštitucionalistickej dogmatike súvisí s vertikálnym pôsobením základných práv. Základné práva zaručujú určité právne pozície voči štátu (verejnej moci) a nepôsobia bezprostredne v horizontálnych právnych vzťahoch. Vyplýva to už z toho, že tieto práva sa zaručujú ústavou, ktorej cieľom je práve právne vymedziť (alebo z iného pohľadu: chrániť) voľný priestor jednotlivca, ktorého sa tento voči štátu nevzdáva. Každé základné právo má určitý vecný rozsah, teda určitý predmet, ktorým je hodnota, ktorá sa ním chráni. Zásahom do základného práva je potom každé mocenské opatrenie štátu, ktorým sa chránený priestor zužuje, ktorým sa pohyb v tomto priestore viaže na určité podmienky alebo iným spôsobom priamo sťažuje.

Na druhej strane je princípom horizontálnych vzťahov autonómia vôle, čo nachádza svoj výraz v čl. 2 ods. 3 našej ústavy, podľa ktorého každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané. Nie je mojím cieľom obsiahlo tu analyzovať obsah čl. 12 ods. 1 druhú vetu ústavy, vychádzam však z toho, že ani toto ustanovenie nezakazuje bez ďalšieho to, aby sa ktokoľvek vlastným právnym úkonom (aprobovaným súkromným právom) zaviazal voči inému aj k takému konaniu, ktoré by – ak by ho štát nariadil svojim mocenským opatrením – mohlo predstavovať „zásah“ do základného práva alebo slobody. Pretože exempla trahunt, možno uviesť niektoré: Hoci ústava chráni súkromie a zisťovanie informácií o ňom predstavuje zásah do práva na súkromie, každý sa môže rozhodnúť, že poskytne o svojom súkromí interview v novinách.

Podobne možno uvažovať (bez toho, že by som chcel prejudikovať v iných veciach), že zákonná úprava, ktorá by umožňovala obrátiť sa so svojím právom na štátny súd len z obmedzených dôvodov, by mohla byť zásahom do práva na súdnu ochranu, avšak to nevylučuje, aby k takémuto obmedzeniu došlo dobrovoľne, napríklad vzdaním sa možnosti uplatňovať určité právo súdne alebo dohodnutím sa na mimosúdnom riešení sporu (s vylúčením plnej jurisdikcie štátnych súdov – napr. rozhodcovská zmluva). Možnosť takýchto súkromnoprávných úkonov vyplýva práve z čl. 2 ods. 3 ústavy a ak nie sú osobitne zákonne zakázané, nepredstavujú zásah do základných práv a slobôd práve preto, že majú rozdielneho adresáta (iný subjekt súkromného práva v. verejná moc).

Právny stav pred prijatím napadnutého § 83a Zákonníka práce bol nejasný, právna teória aj súdna prax však dospeli k záveru, že dohodnutie konkurenčnej doložky je neprípustné. Opäť, nie je mojím cieľom analyzovať argumenty teórie a praxe, ktoré siahali od metodicky problematických (neplatnosť pre neprípustné vzdanie sa základného práva) cez právnosystematické. Z hľadiska čl. 2 ods. 3 ústavy je podstatné, že záver o neprípustnosti konkurenčnej doložky musel nevyhnutne vyplývať z jej zákonného zákazu – ak totiž každý zamestnanec a zamestnávateľ mohol konať, čo nebolo zákonom zakázané, potom konkurenčnú doložku nemohol uzavrieť jedine preto, že to bolo zakázané zákonom. Záver, že to zákonom zakázané nebolo, no napriek tomu to nebolo prípustné, by z hľadiska čl. 2 ods. 3 ústavy nemohol obstáť.

Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým bolo ustanovenie § 83a Zákonníka práce do ústavy vložené, potom ale neznamená nič iné než návrat k princípu súkromnej autonómie, z ktorého ústava v čl. 2 ods. 3 beztak vychádza. Inak povedané, znamená to len nastolenie rovnakého stavu, aký by tu beztak bol už predtým, keby konkurenčná doložka nebola zákonom zakázaná. Takáto úprava nemôže predstavovať zásah do práva na výkon

zárobkovej činnosti ani do práva na prácu, pretože sama osebe nijako (právne) nevylučuje prístup k zárobkovej činnosti, nezakazuje jej vykonávanie, neviaže ju na podmienky ani inak ju nesťažuje. Zároveň však takáto úprava neprináša nič, čo by v ústave predtým nebolo, čo by nepredpokladala alebo čo by pripúšťala len v obmedzených prípadoch alebo za určitých materiálnych podmienok. Naopak, vracia sa len k východiskovému stavu, aký vyplýva z čl. 2 ods. 3 ústavy a aký by tu bol, ak by neprípustnosť konkurenčnej doložky nebola (podľa výkladu právnej teórie a súdnej praxe) pred 1. novembrom 2011 vyplývala zo zákonného zákazu.

Väčšinový nález tak vychádza akoby z predpokladu, že obsah základného práva na výkon zárobkovej činnosti a práva na prácu v čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy (t. j. „základné nastavenie ústavy“) vždy vylučoval a vylučuje možnosť dohodnúť si s iným súkromnoprávnym subjektom konkurenčnú doložku, a preto úprava § 83a Zákonníka práce konštitutívnym pripustením takejto možnosti zužuje obsah týchto základných práv, a tým predstavuje zásah, ktorého primeranosť treba testovať testom proporcionality. Podľa mňa však z obsahu uvedených základných práv nevyplyval zákaz dohodnúť si konkurenčnú doložku s iným súkromnoprávnym subjektom (keďže tu nejde o vertikálny, ale horizontálny vzťah), naopak, také právo by vyplývalo z čl. 2 ods. 3 ústavy.

Zákon č. 257/2011 Z. z. potom v mojom vnímaní nepredstavuje zúženie obsahu daných základných práv, ale naopak, len odstránenie (teóriou aj praxou vyvedeného) zákonného obmedzenia základného princípu súkromnej autonómie, v dôsledku čoho by si skôr zaslúžil prieskum z hľadiska súladu s čl. 2 ods. 3 ústavy.

Z toho potom ale vyplýva, že ak nejde o zásah, teda zúženie obsahu daného práva, resp. sťaženie jeho výkonu, nemožno ho ani testovať v teste primeranosti, ako to robí väčšinový nález.

To však, samozrejme, neznamená, že tým mala byť vec ukončená. Naopak, väčšinový nález mohol rozvinúť a precizovať doktrínu pozitívneho záväzku štátu, jej vzťahu k súkromnej autonómii a, naopak, kontroly hraníc súkromnej autonómie. Pokúsim sa v tomto smere o zopár stručných myšlienok sám.

Moderná konštitucionalistika sa, samozrejme, neuspokojuje s jednoduchým vertikálnym pôsobením základných práv ako priestorov slobody, ale rozširuje ich pôsobenie viacerými smermi. Súčasťou doktríny základných práv sa tak stal pozitívny záväzok štátu (verejnej moci) svojimi opatreniami umožniť nositeľovi realizáciu základných práv napríklad ochranou pred takým konaním iných súkromnoprávných osôb, ktoré by malo za následok, že by nositeľ nemohol svoje základné právo efektívne uplatňovať. Obsah jednotlivých ochranných opatrení závisí od toho, akému konaniu iných súkromnoprávných subjektov sa má zabrániť. Ak ide o jednostranné faktické úkony, postačí ich zákonom obmedziť alebo zakázať a zákon následne riadne vynucovať. Ak však ide o úkony právne, nota bene dvojstranné, je situácia zložitejšia.

Zložitejšou je situácia práve preto, že princíp súkromnej autonómie je ústavným princípom rovnako ako prípadný pozitívny záväzok štátu chrániť jednotlivé základné práva a štát je povinný chrániť ho rovnako. Vzniká tu teda kontrast medzi právom jednotlivca – nositeľa základného práva prevziať na seba záväzok, ktorého dôsledkom bude obmedzenie vo výkone príslušného základného práva, a právom toto základné právo vykonávať. Už zo samotného pojmu základné právo je zřejmé, že rozhodnutie (ne)vykonávať ho je súčasťou súkromnej autonómie jednotlivca, v dôsledku čoho by mal štát predovšetkým rešpektovať túto súkromnú autonómiu.

Štát by preto mal vo svojom právnom poriadku v zásade priznať účinky aj takým súkromnoprávnym úkonom, ktoré majú za následok obmedzenie vo výkone základných práv, pretože si to vyžaduje ústavný princíp súkromnej autonómie jednotlivca – nositeľa týchto práv.

Výnimkami by sa mali stať situácie, keď je z rôznych faktických, ekonomických alebo osobných dôvodov možnosť jednotlivca skutočne autonómne konať narušená. Súkromná autonómia nie je samoučelný princíp, ale vychádza z prirodzeného predpokladu, že všetci ľudia sú si rovní (čl. 12 ods. 1 ústavy), že majú rovnaké právo a schopnosť rozhodovať sami o sebe, o svojom živote a dôstojnosti (opäť ústavný pojem: čl. 12 ods. 1 ústavy). O tom, že tento predpoklad neplatí vždy a výnimočne, svedčí už sama ústava, keď napríklad ukladá osobitne chrániť deti a mladistvých (čl. 41 ods. 1 druhá veta). Pozitívnym záväzkom zákonodarcu pri ochrane príslušného základného práva alebo slobody pred takýmito situáciami je potom povinnosť vytvoriť taký zákonný

	<p>rámec, v ktorom sa na jednej strane presadí skutočná súkromná autonómia a skutočne slobodná vôľa, avšak ktorý bude poskytovať dostatočné záruky a prostriedky pre prípad uvedených narušení súkromnej autonómie. Takými prostriedkami sú v súkromnom práve najmä kogentné normy, ktoré obmedzujú alebo dotvárajú zmluvnú slobodu, a s tým spojené následky ako neplatnosť právnych úkonov, náhrada škody, zmluvné či zákonné sankcie, možnosti odstúpenia od zmluvy a pod. Miera uváženia zákonodarcu pri voľbe prostriedkov a identifikácii prípadov, v ktorých tieto prostriedky majú byť použité, je veľmi široká a kontrola ústavného súdu by sa mala obmedziť na prípady, keď prijatá právna úprava celkom zjavne ignoruje existujúcu alebo zjavne hroziacu nerovnováhu medzi zmluvnými stranami a s tým spojené obmedzenie (stratu) skutočne slobodnej autonómnej vôle na strane jedného z partnerov (v ďalšom ho môžeme nazývať aj „slabšia strana“).</p> <p>Samozrejme, individuálne súkromnoprávne spory rozhodujú v zmysle čl. 142 ods. 1 ústavy predovšetkým súdy (sudcovia), ktoré sú podľa čl. 144 ods. 1 ústavy viazané v prvom rade zákonom. Ústavný súd musí preto pri posudzovaní určitej úpravy z hľadiska naplnenia uvedeného pozitívneho záväzku štátu chrániť základné práva a slobody skúmať dva aspekty:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. či zákonodarca buď priamo zasiahol s cieľom vyrovnať narušenú rovnováhu medzi súkromnoprávnymi subjektmi a na tento účel vydal určitú cieľnú právnu normu (napr. ustanovil konkrétny katalóg zakázaných dohôd alebo zmluvných ustanovení, alebo poskytol osobe v „slabšom“ postavení pre prípad takej dohody určitú konkrétnu formu kompenzácie); <ul style="list-style-type: none"> a ak zákonodarca túto úlohu nesplnil, 2. či ponechal súdom dostatočný priestor na to, aby mohli naplniť pozitívny záväzok štátu prostredníctvom ústavokonformnej interpretácie iných právnych noriem súkromného práva, najmä otvorených generálnych klauzúl, ako je zákaz konania proti dobrým mravom a pod. <p>Až vtedy, keď sa ukáže, že zákonodarca nielenže nevytvoril cieľné mechanizmy ochrany slabšej strany daného právneho vzťahu, ale že aj súdom vzal priestor, v ktorom by mohli pozitívny záväzok štátu samy naplniť (napríklad zakotvením kogentnej normy, ktorá určité konanie vyslovene povolí, alebo dokonca uloží, a tým vylúči aplikovateľnosť generálnych klauzúl), možno prijatú úpravu vyhlásiť za nesúladnú s ústavou.</p> <p>A v tomto bode sa akoby línia mojej argumentácie znova na chvíľu spája s líniou argumentácie väčšinového nálezu, kde sa uvádza celý rad špecifických právnych noriem vyjadrených v § 83a Zákonníka práce, ktorých cieľom je vyrovnanie slabšej pozície zamestnanca pri uzatváraní právnych vzťahov so zamestnávateľom (časové obmedzenie konkurenčnej doložky, vecné obmedzenie na pracovné pomery, kde zamestnanec môže prísť do styku s určitými informáciami, peňažná náhrada vyplácaná zamestnancovi, možnosť vykúpenia sa zamestnanca plnením, ktorého výška je obmedzená, ukončiteľnosť konkurenčnej doložky) a ktoré sú podľa mňa – tak ako aj podľa väčšiny pléna – spôsobilé želanú rovnováhu nastoliť. Zároveň nenachádzam v uvedenom paragrafe také obmedzenie, ktoré by – v prípadoch, v ktorých by to bolo odôvodnené osobitnými okolnosťami veci – vylučovalo použiteľnosť všeobecných klauzúl, najmä ustanovenia § 39 Občianskeho zákonníka (v spojení s § 1 ods. 4 Zákonníka práce) na konkurenčné doložky. Tým je súdom ponechaný dostatočný priestor na zohľadnenie ďalších okolností, ktoré by prípadne signalizovali nedostatok slobodnej vôle na strane zamestnanca pri uzatváraní konkurenčnej doložky alebo niektorého konkrétneho ustanovenia v nej.</p> <p>Podľa môjho názoru tak zákonodarca dostatočným spôsobom naplnil svoj pozitívny záväzok chrániť základné právo na výkon zárobkovej činnosti, ako aj základné právo na prácu, ktoré sú zaručené v čl. 35 ods. 1 a 3 ústavy.</p> <p>Zhodne s plénom som preto toho názoru, že napadnuté ustanovenie § 83a Zákonníka práce nie je v nesúlade s čl. 35 ods. 1 ani ods. 3 ústavy.</p>
<p>použité odkazy na relevantnú judikatúru ústavného súdu, ESEP a iných súdov</p>	<p>Ústavný súd SR: PL. ÚS 22/92, PL. ÚS 11/04, PL. ÚS 106/2011, PL. ÚS 13/2012, PL. ÚS 16/06, PL. ÚS 12/05, PL. ÚS 15/98, III. ÚS 39/01, II. ÚS 5/03, PL. ÚS 37/95, PL. ÚS 10/04</p> <p>Ústavný súd Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky: PL. ÚS 22/92</p> <p>Spolkový ústavný súd: 1 BvL 50, 89/79, 1 BvR 240/79</p> <p>Ústavný súd Českej republiky: Pl. ÚS 42/03, Pl. ÚS 83/06</p> <p>ESEP: Engel a spol. proti Nemecku, § 72; Clift proti Spojenému kráľovstvu, § 59; Peterka proti Českej republike</p>

Spracovala: JUDr. Gabriela Lacková

Upozornenie :

Prehľad vybraných rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „prehľad“) je neoficiálnym dokumentom, ktorý slúži výlučne na informovanie o rozhodovacej činnosti Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“). Prehľad zostavuje Analytické oddelenie Odboru súdnych poradcov a súdnej agendy Kancelárie Ústavného súdu Slovenskej republiky z rozhodnutí ústavného súdu, písomne vyhotovených a odoslaných účastníkom konania v danom období. Prehľad nezaväzuje ústavný súd a nenahrádza jednotlivé rozhodnutia ústavného súdu, z ktorých bol zostavený.