



Poslanci Národnej rady Slovenskej republiky

Ústavný súd Slovenskej republiky
Hlavná 110
042 65 Košice

Ústavný súd Slovenskej republiky v Košiciach E-mail	
Došlo: 22-06-2021	(1)
Číslo zápisnice: 17155	Číslo spisu:
Prílohy: 1	Vybavuje:

V Bratislave 21. júna 2021

N á v r h

podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky

Navrhovatelia: poslanci Národnej rady Slovenskej republiky

Zastúpení: JUDr. Robertom Kaliňákom, advokátom
KALLAN Legal s.r.o., Súmravná 25, 821 02 Bratislava
robert.kalinak@kallan.sk

Prílohy: listina s podpismi navrhovateľov a
splnomocnenie JUDr. Roberta Kaliňáka na zastupovanie
navrhovateľov

na začatie konania
o súlade právneho predpisu

Poslanci Národnej rady Slovenskej republiky (ďalej len „navrhovateľ“) podľa čl. 125 ods. 1 písm. a) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a § 74 písm. a) zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov

podávajú návrh na začatie konania o súlade

- § 63 ods. 1 písm. f) zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov s čl. 36 ods. 1, čl. 35 ods. 1 a 3 v spojení s čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, s čl. 15 ods. 1 v spojení s čl. 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie, a s čl. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982

- čl. II bod 1 zákona č. 76/2021 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 „zákon č. 76/2021“) s čl. 1 ods. 1, čl. 36 ods. 1 písm. g) a čl. 55 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, s čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, s čl. 28 Charty základných práv Európskej únie a s dohovormi Medzinárodnej organizácie práce č. 98 z roku 1949 a č. 154 z roku 1988, a

- § 3 ods. 2 písm. b) a § 3 ods. 3 písm. b) zákona č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) (ďalej len „zákon o tripartite“) s čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky.

A. Relevantné ustanovenia Ústavy, Dohovoru, Charty a dohovorov MOP

I. K § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce

Podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy, každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy, občania majú právo na prácu.

Podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) Ústavy, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

Podľa čl. 12 ods. 2 Ústavy, základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine,

majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

Podľa čl. 15 ods. 1 Charty, každý má právo na prácu a vykonávanie slobodne zvoleného alebo prijatého povolania.

Podľa čl. 21 ods. 1 Charty, zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Podľa čl. 4 Dohovoru MOP č. 158 z roku 1982 (172/2010 Z. z.), „zamestnanie pracovníka sa neskončí, ak neexistuje platný dôvod na také skončenie, ktorý súvisí so schopnosťou alebo správaním pracovníka, alebo vyplýva z prevádzkových potrieb podniku, organizácie alebo služby“.

II. K čl. II bod 1 zákona č. 76/2021

Podľa čl. 36 ods. 1 písm. Ústavy, zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä právo na kolektívne vyjednávanie (písm. g)).

Podľa čl. 55 ods. 2 Ústavy, Slovenská republika chráni a podporuje hospodársku súťaž. Podrobnosti ustanoví zákon.

Podľa čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, každý má právo na slobodu pokojného zhromažďovania a na slobodu združovať sa s inými, vrátane práva zakladať na obranu svojich záujmov odbory, alebo vstupovať do nich. (ods. 1) Výkon týchto práv môže podliehať len takým obmedzeniam, ktoré stanovuje zákon a ktoré sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti v záujme národnej bezpečnosti, verejnej bezpečnosti, na predchádzanie nepokojom alebo zločinnosti, ochranu zdravia alebo morálky alebo ochranu práv a slobôd iných. (ods. 2)

Podľa čl. 28 Charty základných práv Európskej únie, „Pracovníci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.“

Podľa čl. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949, ktorý bol v Zbierke zákonov oznámený pod č. 470/1990 Zb., „tam, kde je to potrebné, budú prijaté opatrenia primerané vnútroštátnym podmienkam pre povzbudenie a podporovanie čo

najširšieho rozvoja a využitia metódy dobrovoľného vyjednávania medzi zamestnávateľmi a organizáciami zamestnávateľov na jednej strane a organizáciami pracovníkov na druhej strane tak, aby boli upravené podmienky zamestnania pomocou kolektívnych zmlúv“.

Podľa čl. 5 ods. 2 písm. d) Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1988, ktorý bol v Zbierke zákonov oznámený pod č. 14/2010 Z. z., a to ako zmluva podľa čl. 7 ods. 5 Ústavy, „kolektívnemu vyjednávaniu by nemala prekážať absencia pravidiel upravujúcich jeho priebeh alebo neprimeranosť či nevhodnosť takých pravidiel.“

III. K § 3 ods. 2 a 3 zákona o tripartite

Podľa čl. 37 Ústavy, každý má právo slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov (ods. 1). Odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu. Obmedzovať počet odborových organizácií, ako aj zvýhodňovať niektoré z nich v podniku alebo v odvetví, je neprípustné. (ods. 2) Činnosť odborových organizácií a vznik a činnosť iných združení na ochranu hospodárskych a sociálnych záujmov možno obmedziť zákonom, ak ide o opatrenie v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd druhých. (ods. 3)

B. Diskriminácia zamestnancov z dôvodu veku

Zákomom č. 76/2021 bolo do § 63 ods. 1 Zákonníka práce doplnené písm. f) v znení „ak zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok“. Toto ustanovenie nadobúda účinnosť 1. januára 2022, dňom vyhlásenia v Zbierke zákonov sa však stalo platným a ako také je plne spôsobilé na posúdenie súladu s Ústavou a Chartou.

Napadnuté ustanovenie umožňuje zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď práve a len z dôvodu jeho veku. Ako také teda zavádza priame rozlišovanie v prístupe k právu uskutočňovať zárobkovú činnosť podľa čl. 35 ods. 1 Ústavy, práva na prácu podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy, a práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, pričom toto rozlišovanie sa opiera výlučne o osobnú charakteristiku znevýhodnených osôb a o jeden z dôvodov výslovne uvedených v čl. 21 ods. 1 Charty.

Ústavný súd k otázke vekovej diskriminácie uviedol nasledovné: „Pri možnostiach profesionálneho uplatnenia treba dbať na rovnosť príležitostí bez ohľadu na vek, k čomu Slovenskú republiku zaväzuje aj Dohovor medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v povolani.“ **Obmedzenia základných práv na základe vysokého veku sú podľa Ústavného súdu „v zásade neprípustné, lebo samotný vek ešte neznižuje psychické**

a fyzické schopnosti človeka tak, aby to ospravedlňovalo obmedzenie jeho práv a hlavne vplyv veku na ľudské schopnosti je individuálny. Obdobné obmedzenia musia byť výslovne uvedené v ústave.“ (III. ÚS 3/00)

Absencia výslovného ústavného zmocnenia pre zákonodarcu rozlišovať v prístupe k právu na prácu a k právu uskutočňovať zárobkovú činnosť výlučne podľa veku dotknutej osoby vo svetle citovaného rozhodnutia vedie k záveru, že tento typ negatívnej diskriminácie Ústava zakazuje.

Pri výklade, ktorý regulačnú autonómiu zákonodarcu chápe veľkorysejšie, je možné dospieť k záveru, že rozlišovanie v prístupe k základným právam podľa veku nemusí byť za každých okolností neprípustným, jeho ústavná konformita je však podmienená danosťou naliehavej spoločenskej potreby (legitímny cieľ) a nevyhnutnosťou realizovať túto potrebu práve cez rozlišovanie v prístupe k označeným základným právam (proporcionalita).

Osobitne relevantnými sú v danej téme závery Súdneho dvora, ktorý v rozsiahlej judikatúre k otázke diskriminácie na základe veku konštantne trvá na tom, aby prípadné „automatické“ ukončovanie pracovných zmlúv na základe dovŕšenia zákonom ustanoveného veku pre vznik nároku na starobný dôchodok bolo legitímne, primerané a nevyhnutné. Takým je vtedy, ak je „objektívne a rozumne odôvodnené legitímnym cieľom týkajúcim sa politiky zamestnanosti a trhu práce a pokiaľ sú prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa primerané a nevyhnutné“ (C-49/05 Rosenblatt, bod 53).

Zároveň platí, že členské štáty majú „**povinnosť preukázať legitímnu povahu cieľa uvádzaného ako odôvodnenie tak, že tento cieľ dosiahne vysoko nastavenú kontrolnú hranicu**“ (C-388/07 Age Concern England, bod 63 odôvodnenia a bod 3 výroku).

Konkrétne to znamená, že hoci pri realizácii cieľov sociálnej politiky majú členské štáty veľkú mieru voľnej úvahy, táto „nesmie spôsobovať to, aby bola realizácia zásady nediskriminácie v závislosti od veku zbavená svojej podstaty. Jednoduché všeobecné tvrdenia týkajúce sa schopnosti určitého opatrenia byť súčasťou politiky zamestnanosti, trhu práce alebo odbornej prípravy nepreukazujú, že cieľ tohto opatrenia by mohol byť povahy, ktorá by odôvodnila výnimku z uvedenej zásady, ani nepredstavujú prvky umožňujúce primerane sa domnievať, že zvolenými prostriedkami je možné dosiahnuť tento cieľ (pozri analogicky rozsudok z 9. februára 1999, Seymour-Smith a Perez, C-167/97, Zb. s. I-623, body 75 a 76)“. (C-388/07 Age Concern England, bod 51)

Uvedené závery Súdneho dvora sa premietajú do **povinnosti zákonodarcu dostatočne presne, zrozumiteľne a jednoznačne identifikovať, aký konkrétny cieľ sa rozlišovaním na základe veku sleduje a zároveň presvedčivo preukázať, že na účely realizácie tohto cieľa je predmetné rozlišovanie nevyhnutným.**

Zásadný význam má tiež skutočnosť, že vo všetkých prípadoch, v ktorých Súdny dvor doposiaľ konštatoval súlad vnútroštátneho opatrenia so Smernicou 2000/78 a s Chartou základných práv EÚ, išlo o ukončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku na základe kolektívnej zmluvy.

Súdny dvor pritom akcentuje rozdiel medzi takouto úpravou a úpravou, ktorá umožňuje jednostranný postup zo strany zamestnávateľa. Uvádza napríklad, že „mechanizmus automatického zániku pracovných zmlúv stanovený ustanovením ako § 10 bod 5 AGG neumožňuje zamestnávateľom, aby jednostranne skončili pracovný vzťah, keď pracovníci dosiahli vek, ktorý im umožňuje vyplácanie starobného dôchodku. Tento mechanizmus, ktorý sa líši od prepustenia a výpovede zo strany zamestnávateľa, má zmluvný základ. Otvára možnosť využiť uplatnenie tohto mechanizmu nielen zamestnancom a zamestnávateľom prostredníctvom individuálnych zmlúv, ale aj sociálnym partnerom prostredníctvom kolektívnych zmlúv, a teda s nezanedbateľnou pružnosťou, takže možno riadne zohľadniť nielen celkovú situáciu na dotknutom trhu práce, ale aj charakteristické znaky dotknutých pracovných miest (rozsudok Palacios de la Villa, už citovaný, bod 74).“ (C-45/09 Rosenbladt, bod 49)

Je teda nesporné, že **zákonná úprava, ktorá nepredpokladá „automatický odchod do dôchodku“ na základe kolektívnej zmluvy, ale zánik pracovného pomeru zveruje do výlučnej dispozičnej sféry zamestnávateľa, nezodpovedá citovanej judikatúre Súdneho dvora.**

Z tejto judikatúry možno vyvodit' dva základné prvky, ktoré sú relevantné aj vo vzťahu k napadnutému ustanoveniu § 63 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce: i) relevantnosť rozdielu medzi ukončením zamestnania na základe predchádzajúcej dohody v kolektívnej zmluve a jednostranným ukončením zo strany zamestnávateľa, čiže relevantnosť výsledku sociálneho dialógu ako dôvodu pre skončenie pracovného pomeru z dôvodu dosiahnutia veku, a ii) nedostatočnosť paušálnych a vágnych odkazov na potreby trhu práce pre účely preukázania jednak legitímneho cieľa a jednak nevyhnutnosti jeho realizácie prostredníctvom vekovej diskriminácie.

Napadnuté ustanovenie nespĺňa ani jedna z týchto kumulatívnych podmienok. Právo zamestnávateľa dať zamestnancovi výpoveď práve a len z dôvodu dosiahnutia určeného veku nie je viazané na žiadnu predchádzajúcu dohodu sociálnych partnerov, ale je zverené do výlučnej dispozičnej sféry jednej strany. V tejto súvislosti je príznačné, že takáto zásadná úprava sa stala súčasťou Zákonníka práce v dôsledku pozmeňovacieho návrhu, predloženého v pléne po skončení rokovania výborov a teda prijatého bez akejkoľvek verejnej diskusie, pripomienkového konania či sociálneho dialógu.

Ešte zjavnejším je však nesúladi napadnutého ustanovenia s podmienkami legitimacy a proporcionality. Predmetný pozmeňovací návrh je totiž odôvodnený práve tým typom dôvodov, ktoré Súdny dvor označuje za nedostatočné a nespĺňajúce požiadavku „vysoko nastavenej kontrolnej hranice“. Predkladateľ úpravy ju odôvodnil „snahou o podporu celkovej zamestnanosti v Slovenskej republike, ako aj snahou o medzigeneračnú výmenu zamestnancov na pracovisku“ a označil ju za „zákonné zriadenie vyváženej vekovej štruktúry v záujme podpory zamestnávania nových pracovníkov“.

Tento typ štátneho dirigizmu je pozoruhodný sám osebe a podľa navrhovateľov rozhodnutie zákonodarcu zákonom zriaďovať vekovú štruktúru zamestnancov v súkromnom sektore môže narážať aj na iné, než len označené základné práva. Zákonodarca napríklad neuvádza nič, čo by ho mohlo viesť k záveru, že na pracovné miesta, jednostranne ukončené vo vzťahu k starším zamestnancom, prijímú zamestnávateľia práve absolventov vysokých a stredných škôl alebo že na tieto miesta vôbec niekoho prijímú.

V kontexte predmetu konania je však podstatné najmä to, že medzi deklarovaným cieľom (podpora celkovej zamestnanosti a prijímanie nových pracovníkov) a zvoleným nástrojom (výrazné zjednodušenie prepúšťania) chýba akýkoľvek rozumný vzťah. Zvolené prostriedky tak nielen, že nie sú nevyhnutné, ale sa dokonca vo vzťahu k deklarovanému cieľu javia byť protichodné. Ak by totiž podporu zamestnanosti malo byť možné odôvodniť zjednodušením prepúšťania zamestnancov, nemala by požiadavka proporcionality žiadny obsah a zmysel.

Navrhovatelia sú presvedčení, že ani „medzigeneračná výmena zamestnancov na pracovisku“ nespĺňa základné parametre legitímneho cieľa a ak by ich aj pri extrémne extenzívnom výklade spĺňala, celkom nepochybne nespĺňa podmienku nevyhnutnosti tak, ako ju konštantne vykladá Ústavný súd, Európsky súd pre ľudské práva či Súdny dvor.

C. Zrušenie extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa

Zákon č. 76/2021 v čl. II bod 1 ustanovuje: „Zákon č. 2/1991 sa mení a dopĺňa takto: §7 a 7a vrátane nadpisu nad §7, §9a vrátane nadpisu a §9b sa vypúšťajú. Poznámky pod čiarou k odkazom 4ad až 4aj sa vypúšťajú.“

Paragrafy derogované napadnutým ustanovením umožňovali tzv. extenziu reprezentatívnych kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa (ďalej aj „KZVS“). Ako také vykonávali jednak právo na kolektívne vyjednávanie podľa čl. 36 ods. 1 písm. g) Ústavy a jednak princíp ochrany a podpory hospodárskej súťaže podľa čl. 55 ods. 2 Ústavy. Možnosť extenzie reprezentatívnych KZVS dávala týmto právam a princípom reálnu a účinnú povahu.

I. Zásah do materiálnych práv a princípov

1.1 Ústava

Bezprostredným normatívnym dôsledkom zrušenia § 7, § 7a, § 9a a § 9b zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej je „zákon o kolektívnom vyjednávaní“) je úplný zánik zákonnej možnosti rozšíriť reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa na príslušné odvetvie. Predmetné ustanovenia pritom v danom znení reflektovali nález Ústavného súdu PL. ÚS 31/2015 a to najmä tým, že vytvárali podmienky pre dosahovanie rovnováhy medzi právami a záujmami dotknutých aktérov sociálneho dialógu. Ústavný súd predmetnú požiadavku výslovne vymedzil nasledovne: zákonodarca je povinný „dodržať, resp. zabezpečiť rovnováhu medzi právami zamestnávateľa ako vlastníka a právami zamestnancov na také pracovné podmienky, ktoré sú porovnateľné s podmienkami zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu rovnakej hodnoty za rovnakých podmienok“ (s. 87).

Vypustením ustanovení upravujúcich tzv. extenziu kolektívnych zmlúv zákonodarca požadovanú rovnováhu v plnom rozsahu a bez náhrady odstránil, nahradiac ju úpravou, ktorá i) pred rovnováhou práv zamestnancov a zamestnávateľov uprednostňuje záujmy len časti zamestnávateľov, a ktorá tiež ii) nijakým spôsobom nezabezpečuje právo zamestnancov na porovnateľné podmienky v tom istom odvetví. Naopak, napadnutá úprava, spočívajúca v plošnom odstránení inštitútu extenzie kolektívnych zmlúv, vytvára priestor pre vznik zásadných nerovností v pracovných podmienkach medzi zamestnancami vykonávajúcimi porovnateľnú prácu.

Dôsledkom takejto úpravy však nie je len odstránenie rovnováhy, judikovanej Ústavným súdom ako hodnoty s ústavným rozmerom, ale aj zásadné zníženie motivácie k sociálnemu dialógu. Absencia možnosti rozšíriť platnosť kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v rámci konkrétneho odvetvia totiž výrazne oslabuje dôvody, pre ktoré by zamestnávatelia mali motiváciu kolektívne zmluvy vôbec uzatvárať. Naopak, vo výhodnejšom postavení budú práve tí zamestnávatelia, ktorí kolektívnej zmluve vyššieho stupňa podliehať nebudú. Napadnutá úprava tak celkom jednoznačne posilňuje tendencie k sociálnemu dumpingu a deformuje podmienky hospodárskej súťaže v rámci jednotlivých ekonomických odvetví.

Povinnosť štátu chrániť a podporovať hospodársku súťaž pritom podľa ústavnej judikatúry nepredstavuje deklaratórnu ambíciu, ale konkrétny záväzok, vzťahujúci sa aj na zákonodarcu.

„Ustanovením čl. 55 sa formulujú princípy hospodárskej politiky Slovenskej republiky, medzi ktoré patrí aj podporovanie a ochrana konkurenčného hospodárskeho prostredia a vytváranie právnych prostriedkov a záruk proti obmedzovaniu hospodárskej súťaže, ktoré zákon označí za nedovolené. Princípy hospodárskej politiky patria k základným ústavným princípom a ich prostredníctvom sa v Slovenskej republike zaručuje aj ústavná ochrana právnických osôb. Základné ústavné princípy v právnom štáte určujú činnosť všetkých štátnych orgánov a

predurčujú proces tvorby a obsah právnych predpisov, pretože normy uvedené v ústave v právnom štáte nemajú iba politický, alebo deklaratívny význam. Ustanovením čl. 55 ods. 2 ústavy sa právne záväzným spôsobom ustanovuje záujem Slovenskej republiky chrániť a podporovať hospodársku súťaž. Pretože čl. 55 ods. 2 je ústavnou normou, v spojení s čl. 2 ods. 2 a čl. 152 ods. 4 sa touto normou zakladá povinnosť všetkých štátnych orgánov Slovenskej republiky správať tak, aby v relevantných spoločenských vzťahoch chránili a podporovali hospodársku súťaž.“ (PL. ÚS 13/97)

V tom istom náleze Ústavný súd vyslovil, že „základom hospodárskej súťaže je voľnosť vstupu na trh a rovnosť pravidiel správania na trhu pre účastníkov hospodárskej súťaže“. Rovnosť pravidiel na relevantnom trhu (danom konkrétnym odvetvím v zmysle príslušnej štatistickej evidencie) je však iluzórnou v situácii, keď zamestnávateľa, na ktorých sa nevzťahuje žiadna KZVS, môžu podnikáť s podstatne nižšími „sociálnymi“ nákladmi, ako zamestnávateľa zúčastnení na sociálnom dialógu. Práve reprezentatívnosť KZVS, obsiahnutá v zrušených ustanoveniach zákona ako podmienka ich rozšírenia na príslušné odvetvie, zabezpečovala rovnováhu medzi právami zamestnávateľov na jednej strane a verejným záujmom a ochranou hospodárskej súťaže na strane druhej. Bez takejto rovnováhy je oslabená nielen ochrana verejného záujmu, ale je priamo zasiahnuté do základov hospodárskej súťaže, konkrétne do rovnosti pravidiel týkajúcich sa relevantného trhu.

1.2 Dohovory MOP

Pokiaľ ide o súlad úplného zrušenia extenzie KZVS so záväzkami vyplývajúcimi z dohovorov MOP, navrhovatelia si dovoľujú upriamiť pozornosť Ústavného súdu na jeho vlastný záver, že „Právna reglementácia kolektívnych pracovných vzťahov prostredníctvom inštitútu extenzie kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa predstavuje tradičný prostriedok regulácie pracovnoprávnych podmienok tak v rámci spoločnej, ako aj samostatnej českej a slovenskej normatívnej tradície a tiež je štandardným nástrojom uplatňovaným v európskom demokratickom priestore, korešpondujúcim aj s medzinárodnými normami MOP, ktorý je spôsobilý zabezpečiť zákonodarcom sledovaný cieľ sociálneho mieru a spravodlivých pracovných podmienok bez toho, aby bez ďalšieho v rámci jeho aplikácie nadmerným/extrémne neprimeraným spôsobom zaťažoval majetkovú pozíciu zamestnávateľov, ktorých sa jeho rozšírenie dotýka.“ (PL. ÚS 31/2015, s. 87-88)

Z vyjadrení účastníkov konania v danej veci tiež vyplynulo a nebolo sporným, že „Podľa Dohovoru MOP o použití zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1948 by rozšírenie kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa nemalo byť vylúčené ani automaticky udeľované, ale malo by byť odôvodnené prevažujúcim verejným záujmom.“ (ibid., s. 50)

Z uvedeného vyplýva, že tak, ako nie je prípustnou paušálna a nepodmienená extenzia KZVS, tak nie je prípustným ani jej paušálne vylúčenie. A tak, ako Ústavný súd poskytol ochranu tým právam, ktoré boli dotknuté nedostatočne sofistikovanou zákonnou úpravou extenzie, by ju mal poskytnúť aj tým právam, ktoré sú dotknuté hrubým a svojvoľným zrušením čo len teoretickej možnosti extenzie.

1.3 Dohovor a Charta

Právu na kolektívne vyjednávanie priznáva ochranu aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva k čl. 11 Dohovoru. V prípade Demir a Baykara proti Turecku Veľká komora EŠLP vyslovila, že jednotlivé prvky práva zaručeného čl. 11 nepredstavujú konečný zoznam, ale že tieto prvky „podliehajú vývoju v závislosti od vývoja v pracovnoprávných vzťahoch.“ Práve s prihliadnutím „na vývoj pracovného práva na medzinárodnej aj vnútroštátnej úrovni a na prax zmluvných strán“ sa právo na kolektívne vyjednávanie „stalo jedným zo základných prvkov práva na zakladanie a združovanie sa v odborových organizáciách na účely ochrany svojich záujmov“.

V spojení s konštantnou tézou EŠLP, že Dohovor nechráni ním garantované práva ako práva iluzórne, ale v podobe, v akej sú účinnými a reálnymi, platí, že **zákonná úprava, ktorá bez odôvodnenia a bez legitímneho dôvodu úplne ruší možnosť extenzie reprezentatívnych KZVS, zasahuje do podstaty a do základných podmienok praktického uplatnenia práva na kolektívne vyjednávanie, ktoré je integrálnou súčasťou práva podľa čl. 11 Dohovoru**.

Nesúlad s čl. 11 Dohovoru zároveň zakladá nesúlad aj s čl. 28 Charty, keďže Súdny dvor EÚ právam, garantovaným paralelne Chartou aj EŠLP, konštantne priznáva minimálne tú úroveň ochrany, akú im poskytuje EŠLP. To je napokon štandardom aj v judikatúre Ústavného súdu.

Naliehavosť ochrany dotknutých ústavných práv a princípov je zvýraznená aj skutočnosťou, že napadnutá úprava ide v priamom protismere k legislatívnym zámerom Európskej únie.

Návrh smernice EP a Rady o primeraných minimálnych mzdách v EÚ z 28.10. 2020¹ síce ešte nepredstavuje právne záväzný akt EÚ stricto sensu, ale z jeho znenia je zrejmé, že „sa navrhovaná smernica zameriava na podporu kolektívneho vyjednávania o mzdách vo všetkých členských štátoch. (...) Krajiny, ktoré majú široké pokrytie kolektívnym vyjednávaním, majú zvyčajne nižší podiel pracovníkov s nízkymi mzdami, vyššie minimálne mzdy v porovnaní s mediánom mzdy, nižšiu mzdovú nerovnosť a vyššie mzdy než ostatné krajiny. V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy zabezpečuje výlučne formou kolektívnych zmlúv, jej primeranosť a podiel chránených pracovníkov priamo vyplývajú z vlastností a fungovania systému kolektívneho vyjednávania. V členských štátoch so zákonnými minimálnymi mzdami má kolektívne vyjednávanie silný vplyv aj na primeranosť minimálnej

¹ https://www.ozpsav.sk/files/smernica_eu%20min.%20mzda.pdf

mzdy. Tým, že kolektívne vyjednávanie ovplyvňuje všeobecný vývoj miezd, garantuje mzdy nad minimálnou úrovňou stanovenou zákonom a vedie k zlepšeniam v tejto oblasti. Navyše prispieva k zvyšovaniu produktivity.“ (s. 3 návrhu)

Jedným z cieľov navrhovanej smernice je „rozšíriť pokrytie kolektívnym vyjednávaním. Na tento účel sú členské štáty povinné prijať opatrenia na podporu schopnosti sociálnych partnerov zapájať sa do kolektívneho vyjednávania o stanovovaní miezd a podporovať konštruktívne, zmysluplné a informované rokovania o mzdách. Okrem toho sa v ňom vyžaduje, aby členské štáty, v ktorých pod pokrytie kolektívnym vyjednávaním (vymedzený v článku 3) nepatrí aspoň 70 % pracovníkov, stanovili rámec pre kolektívne vyjednávanie a vypracovali akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania.“ (s. 12 návrhu)

Napadnutý zákon namiesto podpory kolektívneho vyjednávania predstavuje radikálny ústup od jeho relevancie a takú zmenu podmienok v celkovom režime kolektívneho vyjednávania, aká sa nevyhnutne prejaví výrazným znížením pokrytia jednotlivých odvetví kolektívnymi zmluvami vyššieho stupňa. Ide navyše o zmenu, ktorá aj z procedurálneho hľadiska odporuje Ústave.

II. Zásah do princípov právneho štátu

Zákon o kolektívnom vyjednávaní od samého počiatku, t.j. od roku 1991, umožňoval extenziu KZVS, ktorá v tej či onej podobe zostala zachovanou tridsať rokov. Vychádzala pritom nielen zo záväzkov Slovenskej republiky vyplývajúcich jej z dohôdov Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ale dokonca ešte z prvorepublikovej tradície. Išlo o ustálený inštitút, ktorý žiadna doterajšia politická reprezentácia nespochybňovala v jeho podstate, menili sa len podmienky a rozsah jeho uplatnenia. Po troch desaťročiach, kedy úprava extenzie KZVS už reflektovala aj zásadné rozhodnutie Ústavného súdu, ju zákonodarca zrušil a učinil tak na základe pozmeňovacieho návrhu, podaného skupinou poslancov v druhom čítaní, čiže na základe návrhu, ktorý sa nielenže vyhol akémukoľvek pripomienkovému konaniu a akejkolvek verejnej diskusii, ale nikdy ani nebol predmetom posudzovania zo strany tripartity – a to práve v téme sociálneho dialógu – a ktorý nebol prerokovaný ani len výbormi Národnej rady!

Jediné odôvodnenie úpravy, ktorá ruší desaťročia trvajúcu tradíciu a bez náhrady odstraňuje inštitút opierajúci sa nielen o medzinárodnoprávne a európsko-právne záväzky SR, ale aj o nález Ústavného súdu, sa tak nachádza pod pozmeňovacím návrhom a znie takto: „Navrhuje sa vypustiť všetky ustanovenia, na základe ktorých bolo možné reprezentatívnu kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa rozšíriť na tých zamestnávateľov, ktorí neboli združení v zamestnávateľskom zväze a neboli pokrytí žiadnou kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.“ To nie je odôvodnenie, ale popis toho, čo sa navrhuje.

Takýto výkon legislatívnej pôsobnosti okrem materiálne relevantných článkov Ústavy, Charty a dohovorov MOP naráža aj na konštitutívne prvky princípu právnej istoty ako súčasti princíпов právneho štátu podľa čl. 1 ods. 1 Ústavy.

Navrhovatelia si uvedomujú, že k formálnemu porušeniu rokovacieho poriadku Národnej rady nedošlo. Zároveň ale trvajú na tom, že na proces tvorby zákonov sa nevzťahujú len formálne pravidlá, ale aj požiadavky materiálnej povahy, týkajúce sa právnej istoty, zákazu svojvôle a základných pravidiel tvorby práva v demokratickom právnom štáte.

Ústavný súd Českej republiky v jednom zo svojich paradigmatických nálezov (PL. ÚS 77/06) k tomu uvádza nasledovné: „K tomu je potrebné poukázať na fakt, že pozmeňovacím návrhom chýba dôvodová správa, pričom platí, že absencia odôvodnenia rozhodnutia vždy znamená zvýšené riziko svojvôle.“ Ďalej pripomína požiadavku tzv. úzkeho vzťahu medzi predmetom pozmeňovacieho návrhu a predmetom návrhu zákona, pričom „pozmeňovací návrh by nemal vybočiť z obmedzeného priestoru vyhradeného pozmeňovacím návrhom v podobe extenzívneho prekročenia predmetu prejednávaneho návrhu zákona.“ (bod 73) Porušenie tejto požiadavky predstavuje zásah do princíпов deľby moci a má negatívny dopad na tvorbu súladného, prehľadného a predvídateľného práva, čo sú náležitosti demokratického právneho štátu (mutatis mutandis, ibid.).

„K derogácii predmetného zákonného ustanovenia pristúpil Ústavný súd po tom, ako vo svojej predchádzajúcej judikatúre vyslovil dôrazný apel Parlamentu Českej republiky v zmysle dodržiavania zásad zrozumiteľnosti, prehľadnosti a jasnosti právneho poriadku, ktoré patria medzi prvky právneho štátu, rovnako ako aj rešpektovanie demokratických princíпов v legislatívnom procese.“ (ibid., bod 75)

Takýto apel, aj keď v skutkovo mierne odlišných okolnostiach, už Národnej rade opakovane adresoval aj Ústavný súd, a to napríklad v nálezochoch sp.zn. PL. ÚS 48/03 a PL. ÚS 29/05.

V danej veci je samozrejme na prvý pohľad mimoriadne sporné, či medzi predmetom prejednávaneho návrhu zákona a predmetom pozmeňovacieho návrhu v časti týkajúcej sa zrušenia extenzie KZVS existoval primerane úzky vzťah. Vládny návrh zákona obsahoval len veľmi marginálny návrh novelizácie zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení: „V § 14 ods. 2 sa vypúšťa tretia veta.“

Ustanovenie § 14 upravuje postup pri preskúavaní rozhodcovských rozhodnutí týkajúcich sa plnenia kolektívnej zmluvy a predmetná veta znela nasledovne: „Pri rozhodovaní postupuje súd podľa Civilného sporového poriadku.“ Jediným efektom zmeny je, že v zmysle dôvodovej správy sa „určenie bude spravovať osobitnými predpismi občianskeho práva procesného“.

Predmetom prejednávaneho návrhu zákona v časti, v ktorej sa týkal novelizácie zákona o kolektívnom vyjednávaní teda neboli kolektívne zmluvy ako také, ani proces kolektívneho vyjednávania, ani reprezentatívne kolektívne zmluvy vyššieho stupňa a už vôbec ním neboli podmienky a rozsah extenzie KZVS. Jediná súvislosť medzi predmetom pozmeňovacieho

návrhu a predmetom návrhu zákona teda spočívala v tom, že vládny návrh zákona predpokladal bagateľnú úpravu čiastkovej procesnej otázky nijako nesúvisiacej s inštitútom extenzie reprezentatívnych KZVS.

Dospieť k záveru o danosti úzkeho vzťahu medzi predmetom návrhu zákona a predmetom pozmeňovacieho návrhu by za týchto okolností znamenalo uprednostniť extrémne formalistický a tým aj extrémne alibistický výklad.

Bez ohľadu na odpoveď Ústavného súdu na otázku úzkosti vzťahu však nepochybne platí, že pri skúmaní veci z hľadiska materiálnych požiadaviek je svojvôľa na strane zákonodarcu daná úplne zjavne. **Inak ako učebnicovú ukážku svojvôle totiž nemožno hodnotiť situáciu, keď je právny inštitút, tvoriaci súčasť právneho poriadku tridsať rokov, realizujúci dlhodobé medzinárodno-právne záväzky štátu a postupne špecifikovaný aj v nadväznosti na ústavnú judikatúru, bez náhrady zrušený pozmeňovacím návrhom podaným po skončení rokovania výborov, bez verejnej diskusie, bez sociálneho dialógu, bez pripomienkového konania a tiež bez akéhokoľvek odôvodnenia.**

Takýto spôsob normotvorby si jednoducho vyžaduje meritórnú reakciu zo strany Ústavného súdu.

D. Obmedzenie účasti na sociálnom dialógu

Podľa 3 ods. 2 zákona o tripartite, „zástupcami zamestnávateľov na účely tohto zákona sú zástupcovia vymenovaní reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov. Reprezentatívne združenie zamestnávateľov je a) združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávatelia, ktorých združuje, spolu zamestnávajú najmenej 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, b) ak počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov podľa písmena a) je menej ako tri, združenie zamestnávateľov, ktoré združuje zamestnávateľov z viacerých odvetví hospodárstva alebo ktoré má pôsobnosť najmenej v piatich krajoch, a zamestnávatelia, ktorých združuje, spolu zamestnávajú menej ako 100 000 zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami zamestnávateľov sú združenia zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení zamestnávateľov nepresiahol tri.“

Podľa § 3 ods. 3 zákona o tripartite, zástupcami zamestnancov na účely tohto zákona sú reprezentatívne združenia odborových zväzov. Reprezentatívne združenie odborových zväzov je a) združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s najmenej 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov, b) ak počet združení odborových zväzov podľa

písmena a) je menej ako tri, združenie odborových zväzov, ktoré združuje zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu z viacerých odvetví hospodárstva s menej ako 100 000 zamestnancami, ktorí sú členmi odborov; ak je takýchto združení viac, reprezentatívnymi združeniami odborových zväzov sú združenia odborových zväzov, ktoré združujú najviac zamestnancov v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ktorí sú členmi odborov, najviac však v takom počte, aby celkový počet reprezentatívnych združení odborových zväzov nepresiahol tri.“

I. Vady znenia

Napadnutá úprava je v prvom rade nezmyselnou. Vychádzajúc z jej znenia totiž platí, že a) ak spĺňajú podmienky reprezentatívnosti presne tri združenia, práve a len tie tri sa považujú za reprezentatívne a majú zaručenú účasť na tripartite; b) ak všetky podmienky reprezentatívnosti podľa písm. a) spĺňajú jedno alebo dve združenia, práve tieto dve sa za reprezentatívne nepovažujú a namiesto nich sa za reprezentatívne považujú tie, ktoré početný limit 100 000 zamestnancov nedosahujú (!); c) ak spĺňajú všetky podmienky reprezentatívnosti štyri a viac združení, účasť na tripartite je dostupná len trom z nich – tým s najväčším počtom zamestnancov.

To je neudržateľné. Takáto úprava dokáže zmysluplne fungovať len za predpokladu, že šťastnou zhodou okolností splnia podmienky reprezentatívnosti práve tri združenia zamestnávateľov alebo odborových zväzov. Ak ich bude menej, zákon na úkor reprezentatívnejších združení uprednostňuje tie menej reprezentatívne a ich počet nijako neobmedzuje: namiesto dvoch najväčších sa na tripartite bude môcť zúčastniť napríklad štrnásť menších. Ak ich bude viac, na tripartitu „sa zmestia“ maximálne tri.

Je možné, že Ústavný súd dospeje k záveru, že v zmysle požiadavky ústavne konformného výkladu sa ustanovenia § 3 ods. 2 a 3 písm. b) v časti pred bodkočiarkou majú vykladať tak, že ak je reprezentatívnych združení menej, ako tri, považujú sa za reprezentatívne všetky, vrátane tých, ktoré znenie a contrario vylučuje, čiže tých, ktoré prekročujú limit 100 000 zamestnancov.

V takom prípade je však neprijateľné, aby práve v prípade vyššej organizovanosti, čiže v prípade, že reprezentatívnych združení je viac, bol ich počet obmedzený na maximálne tri.

II. Vecná neprijateľnosť obmedzenia

Odhládnuv od absurdného znenia, ktoré je v časti pred bodkočiarkou použiteľné iba v prípade, ak sa vo vzťahu k nemu poprú základné gramatické a syntaktické pravidlá, časť za bodkočiarkou predstavuje nepriemerný zásah do práva na účasť na sociálnom dialógu. Jej efektom je totiž to, že, napríklad, hoci združenie zamestnávateľov alebo združenie odborových zväzov splní materiálnu podmienku reprezentatívnosti v podobe počtu zamestnancov

(najmenej 100 tisíc) a pôsobenia vo viacerých odvetviach hospodárstva, prípadne podmienku geografickej pôsobnosti (najmenej päť krajov), v zmysle zákona sa nebude považovať za reprezentatívne, ak v danom odvetví pôsobia aspoň tri iné združenia, zastupujúce čo len o jedného zamestnanca viac.

Takáto redukcia práva zúčastniť sa na zákonom upravenej forme sociálneho dialógu je prima facie svojvoľnou. Úprave, ktorá priznáva status reprezentatívneho združenia tomu, ktoré zastupuje 110 tisíc zamestnancov a nepriznáva ho tomu, ktoré ich zastupuje napríklad 105 tisíc, jednoducho chýba akákoľvek vecná logika a teda aj legitimita. Platí to o to viac, že ten istý odsek toho istého paragrafu pripúšťa účasť neobmedzeného počtu menej reprezentatívnych združení, postačí, aby tých skutočne reprezentatívnych bolo menej, ako tri. **Ak ale nie je nevyhnutné obmedziť počet sociálnych partnerov na troch v prípade, že niet aspoň troch reprezentatívnych združení, nemôže to byť nevyhnutné v prípade, že takými sú viac ako tri.**

Priamym dôsledkom napadnutej úpravy v časti za bodkočiarkou je zúženie priestoru pre sociálny dialóg práve v odvetviach, v ktorých pôsobia združenia zastupujúce vysoký počet zamestnancov, čiže v odvetviach, kde je potreba čo najširšieho a najotvorenejšieho sociálneho dialógu osobitne naliehavou.

Zákonodarca teda vylúčením z účasti na zákonom upravenom sociálnom dialógu trestá práve tie združenia, ktoré dosiahnu vysokú mieru organizovanosti. Navyše ich takto trestá zjavne svojvoľným spôsobom, keď **nie je zrejmé, prečo má byť pri vyššom počte porovnateľne reprezentatívnych združení účasť na sociálnom dialógu dostupná maximálne trom z nich. Pre takéto obmedzenie neexistuje rozumný, vecne opodstatnený a teda legitímny dôvod.** Ak by taký dôvod aj existoval, samotný zákonodarca ho úplne neguje tým, že počet reprezentatívnych združení s možnosťou účasti na tripartite nijako neobmedzuje v situácii, keď sa aspoň trom nepodarí dosiahnuť podmienky reprezentatívnosti podľa § 3 ods. 2 a 3 písm. a).

V priamej väzbe na dotknuté ustanovenia čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy teda platí, že ak je v zmysle Ústavy neprípustné zvýhodňovať niektoré odborové organizácie v podniku alebo v odvetví (ods. 2), potom aj v rámci definovania podmienok reprezentatívnosti na účely účasti na tripartite je neprípustné ich zvýhodňovať svojvoľne. Isté rozlišovanie medzi zástupcami sociálnych partnerov je na účely posúdenia ich reprezentatívnosti nielen dovolené, ale aj potrebné, takéto rozlišovanie sa však musí opierať o vecne opodstatnené a teda legitímne parametre.

Podobne pri obmedzovaní činnosti odborových organizácií platí, že akékoľvek takéto opatrenie musí byť v demokratickej spoločnosti nevyhnutné na ochranu bezpečnosti štátu, verejného poriadku alebo práv a slobôd iných. **Podmieniť účasť zástupcov sociálnych partnerov na tripartite splnením zákonom ustanovených podmienok je teda per analogiam prípustné**

práve a len za predpokladu, že tieto podmienky sledujú legitímny cieľ a sú vo vzťahu k nemu primerané.

Napadnuté ustanovenia však prístup k účasti na sociálnom dialógu nastavili tak, že nespĺnili ani jednu z materiálnych podmienok ústavnej prípustnosti.

E. Petit

Navrhovatelia navrhujú, aby Ústavný súd Slovenskej republiky prijal tento návrh na ďalšie konanie a po jeho meritórnom prerokovaní vyniesol takýto

n á l e z

Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. f) zákona č. 311/2001 Zákonník práce nie je v súlade s čl. 36 ods. 1 písm. b), čl. 35 ods. 1 a 3 v spojení s čl. 12 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, s čl. 15 ods. 1 v spojení s čl. 21 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie a s čl. 4 Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z roku 1982.

Ustanovenie čl. II bod 1 zákona č. 76/2021 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, čl. 36 ods. 1 písm. g) a čl. 55 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, s čl. 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, s čl. 28 Charty základných práv Európskej únie, s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949 a s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1988.

Ustanovenia § 3 ods. 2 písm. b) a § 3 ods. 3 písm. b) zákona č. 103/2007 Z.z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite) (ďalej len „zákon o tripartite“) nie sú v súlade s čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy Slovenskej republiky.

F. Pozastavenie účinnosti

Navrhovatelia podľa § 78 a nasl. zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov navrhujú pozastaviť účinnosť § 3 ods. 2 písm. b) a § 3 ods. 3 písm. b) zákona č. 103/2007 Z. z. v znení účinnom od 1. marca 2021 až do rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky vo veci samej.

Navrhovatelia navrhujú, aby Ústavný súd Slovenskej republiky rozhodol o pozastavení účinnosti napadnutých ustanovení až do rozhodnutia vo veci samej vzhľadom na to, že ich ďalšie uplatňovanie ohrozuje základné práva a slobody.

Ako navrhovatelia podrobne odôvodnili v tomto návrhu, predmetné ustanovenia bezprostredne zasahujú do práva sociálnych partnerov na účasť na sociálnom dialógu, ktoré vyplýva z čl. 37 ods. 2 a 3 Ústavy. Ochrana tohto práva je pritom osobitne naliehavou v situácii, v ktorej Slovenskú republiku čaká nielen konfrontácia s ekonomickými následkami pandémie a tomu zodpovedajúca potreba zohľadňovať pri prijímaní ekonomických opatrení perspektívu čo najširšieho spektra reprezentatívnych zamestnávateľských a odborových združení, ale aj implementácia tzv. Plánu obnovy v sume vyše šesť miliárd eur a daňovo-odvodová reforma.

Práve v tejto situácii, keď je čo najširší a najotvorenejší sociálny dialóg osobitne dôležitým, napadnuté ustanovenia nezmyselne, neprimerane a bez legitímneho dôvodu okliešťujú účasť sociálnych partnerov na rokovaní tripartity.

Ak by Ústavný súd účinnosť napadnutých ustanovení pozastavil, na strane štátnych orgánov by nevznikla absolútne žiadna ujma, a už vôbec nie ujma nezvratná, pretože na zloženie tripartity by sa uplatnili doterajšie pravidlá.

Navrhovatelia sú preto presvedčení, že spravodlivé posúdenie nákladov a prínosov pozastavenia účinnosti napadnutých ustanovení si celkom jednoznačne vyžaduje ponechať počas rozhodovania Ústavného súdu v účinnosti to znenie, ktoré podmienky účasti sociálnych partnerov na rokovaní tripartity neobmedzuje jednak zmätočným a jednak nelegitímnym vymedzením ich reprezentatívnosti.

Za navrhovateľa

A large black rectangular redaction box covering the signature area of the document.