

### 1.3 Vzťah vyššieho odborového orgánu a odborového orgánu základnej odborovej organizácie

V súvislosti so vznikom základných odborových organizácií s odvodenou právnou subjektivitou vzniká celý rad otázok, ktorých zodpovedaniu sa do súčasnosti nikto nechcel venovať vzhľadom na skutočnosť, že výsledok prípadnej analýzy a návrhy ich riešení by celý súčasný koncept značne narušili.

Základným problémom odvodenej právnej subjektivity sa javí vymedzenie vzájomného vzťahu medzi základnými odborovými organizáciami ako organizačnými jednotkami odborového zväzu a samotným odborovým zväzom, ktorý voči nim koná prostredníctvom príslušného vyššieho odborového orgánu.

Principiálny problém vzniká už v okamihu vzniku základných odborových organizácií, kde je pri stanovách niektorých odborových zväzov uvedené, že základná odborová organizácia vzniká dňom konania tzv. ustanovujúcej členskej schôdze, pričom zápisnica z tejto ustanovujúcej schôdze je následne len doručená odborovému zväzu na formálne zaevidovanie. Iné odborové zväzy v stanovách uvádzajú, že vznik základnej odborovej organizácie je viazaný až na deň jej zaevidovania v odborovom zväze, pričom podkladom na zaevidovanie je práve táto zápisnica z ustanovujúcej schôdze. Skrytým právnym problémom tohto mechanizmu je však práve pridelenie samotného identifikačného čísla tejto odborovej organizácii, a to aj vo vzťahu k vyššie spomínanému vzniku zástupcov zamestnancov podľa § 11a ZP ako príslušného odborového orgánu.

V prvom prípade absentuje akékoľvek formálne konanie tretieho subjektu, ktorý by potvrdil vznik tejto základnej odborovej organizácie, t. j. ak by sme prísne formalisticky hodnotili takto nastavený mechanizmus vzniku základných odborových organizácií, u zamestnávateľa by v deň konania ustanovujúcej schôdze vznikol zástupca zamestnancov. Zamestnávateľ by mal teda voči nemu realizovať od doručenia oznámenia o vzniku odborovej organizácie, ktoré často predchádza aj prideleniu identifikačného čísla zo strany odborového zväzu, všetky kompetencie a plniť si povinnosti, hoci ešte nie je známe, či vznik takejto základnej odborovej organizácie bol uskutočnený v súlade so stanovami príslušného odborového zväzu, čo by mal odborový zväz posudzovať v okamihu jej evidovania vo svojich systémoch.

Na druhej strane, ak by sme pripustili vznik druhým spôsobom, ktorý je podľa nášho názoru právne čistejší, možno aj podľa skôr uvedeného výkladu

hovorí o vzniku základnej odborovej organizácie až okamihom jej zaevidovania v rámci odborového zväzu ako jeho organizačnej jednotky a pridelaním identifikačného čísla. Za predpokladu, že ide o systém „odvodenej“ právnej subjektivity, by mal práve príslušný vyšší odborový orgán posúdiť, či prišlo ku vzniku základnej odborovej organizácie v súlade s jeho vnútroodborovými dokumentmi, a preto aktuálna právna úprava v prvom prípade z nášho pohľadu nie je spôsobilá založiť základnú odborovú organizáciu odo dňa konania ustanovujúcej členskej schôdze.

Popisovaný vzťah možno označiť do značnej miery za značne schizofrenický aj v tom ohľade, že na jednej strane odborové zväzy deklarujú vo svojich stanovách, že základné odborové organizácie majú právnu subjektivitu a konajú vo vlastnom mene, pričom odborový zväz nezodpovedá za záväzky základnej odborovej organizácie. Na druhej strane si vytvárajú vnútroodborové predpisy na prípadnú likvidáciu takýchto základných odborových organizácií či niekedy uvádzajú, že rozhodnutia vyšších odborových orgánov sú záväzné pre nižšie odborové orgány (teda odborové orgány základných odborových organizácií), a to aj v priamom prípadnom rozpore s názorom samotnej členskej základne evidovanej v príslušnom odborovom zväze prostredníctvom základnej odborovej organizácie.

Teoreticko-právny nesúlad vzniká už pri snahe o stanovenie hraníc takejto odvodenej právnej subjektivity, t. j. či ide o plnohodnotnú právnu subjektivitu, ktorou disponuje samotný odborový zväz, resp. ide len o nejakú formu „prepožičaných“ oprávnení konať v právnych vzťahoch namiesto odborového zväzu napríklad v pracovnoprávných vzťahoch. Z nášho pohľadu nič ako koncept „odvodenej“ právnej subjektivity neexistuje, keďže v súlade so subsidiaritou Občianskeho zákonníka na oblasť pracovnoprávných vzťahov existuje len jedna plnohodnotná právna subjektivita odborového zväzu. Ak však budeme vychádzať z § 6 ods. 2 písm. e) zákona o združovaní občanov, ktorý umožňuje odborovým zväzom ako občianskym združeniam zakladať si organizačné jednotky a v stanovách určiť, že budú disponovať vlastnou právnu subjektivitou, ide rovnako o vznik originálnej právnej subjektivity, ktorá však nevyplýva zo zákonných ustanovení, ale zo samosprávnych vnútroodborových dokumentov odborového zväzu ako občianskeho združenia na základe splnomocnenia podľa citovaného zákonného ustanovenia.

Ak teda budeme vnímať dva spôsoby vzniku právnej subjektivity odborových organizácií ako legitímne, mali by sme hovoriť o vzniku originálnej subjektivity zo zákona a z vnútroodborových dokumentov odborového

zväzu, pričom ich právna povaha je rovnaká a absolútna vo všetkých hraniciach právnej subjektivity ako subjektu práva. Vychádzajúc z uvádzanej právnej domnienky tak potom akékoľvek obmedzenia rozhodovania odborových orgánov základných odborových organizácií, podľa ich povinnosti sa riadiť akýmkoľvek rozhodnutiami vyšších odborových orgánov, resp. získavať nejaké predchádzajúce súhlasy odborového zväzu na svoje konanie, sú v rozpore s konceptom ich právnej subjektivity. Podobne to platí v prípade prípustnosti akejkoľvek likvidácie odborových organizácií rozhodnutím vyšších odborových orgánov. Ak by sme prijali domnienku možnosti obmedzenia právnej subjektivity základných odborových organizácií rozhodnutiami vyšších odborových orgánov odborového zväzu, dostávame sa do konceptu obmedzeného konania odborových orgánov, t. j. podobným splnomocneniu na konanie v určitých právnych, osobitne pracovnoprávných vzťahov ako v prípade § 9 ZP, čo však odporuje rozsahu konania, ktoré v aplikačnej praxi bežne realizujú základné odborové organizácie.

Ďalší sporný okruh v rámci analyzovaného problému spočíva už v samotnej evidencii členstva, kým odborový zväz konštatuje, že základná odborová organizácia eviduje členov odborového zväzu, t. j. fyzická osoba sa nestáva členom základnej odborovej organizácie, ale samotného odborového zväzu, práva a povinnosti si uplatňuje výlučne prostredníctvom základnej odborovej organizácie.<sup>4</sup> Ak sa teda fyzická osoba stáva členom odborového zväzu, mala by si svoje práva uplatňovať prostredníctvom akejkoľvek základnej odborovej organizácie, ktorá na miestnej úrovni eviduje a spravuje členskú základňu odborového zväzu. Vychádzame totiž z predpokladu stanov odborových zväzov, keď tieto priznávajú práva a povinnosti členom odborového zväzu bez ohľadu na ich začlenenie alebo evidenciu v príslušnej odborovej organizácii<sup>5</sup>, t. j. členstvo ako také nie je regionálne ani miestne obmedzené evidenciou v príslušnej odborovej organizácii. Tento nesúlad sa tak snažia odborové zväzy upraviť vyhlásením, že člen odborového zväzu si môže plniť svoje práva a povinnosti vyplývajúce mu z členstva len prostredníctvom jednej základnej odborovej organizácie odborového zväzu, hoci takéto obmedzenie je v rozpore s vlastným vymedzením práv a povinností člena odborového zväzu pri všeobecných ustanoveniach stanov odborového zväzu

<sup>4</sup> Napríklad čl. 6 Stanov Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, čl. 2 bod 2 vnútroodborového predpisu Odborového zväzu KOVO „Vznik a zánik základných organizácií Odborového zväzu KOVO“ a podobne.

<sup>5</sup> Napríklad čl. 9 Stanov Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva, čl. 7 Odborového zväzu KOVO a podobne.

o vzniku členstva.<sup>6</sup> Takéto obmedzenie tak významne obmedzuje právo člena domáhať sa uplatňovania svojich práv vyplývajúcich z členstva v odborovom zväze, keď základné odborové organizácie slúžia len ako správcovia členskej základne a nie jej nositelia, ktorým je len odborový zväz. Nemožno predsa vylúčiť, že uplatnenie práva konkrétneho člena je spôsobilá zabezpečiť aj iná základná odborová organizácia ako tá, prostredníctvom ktorej je člen evidovaný napríklad v oblasti právneho poradenstva alebo benefitného systému základných odborových organizácií.

V súlade so všeobecnými zásadami vzťahu medzi odborovými zväzmi a ich základnými odborovými organizáciami sa však ďalej v stanovách odborových zväzov uvádza, že napriek existencii plnej právnej subjektivity odborovej organizácie sa táto neuplatňuje smerom dovnútra, napríklad keď vyšší odborový orgán (teda odborový orgán odborového zväzu) je oprávnený ukladať povinnosti odborovému orgánu základnej odborovej organizácie, resp. základná odborová organizácia je viazaná rozhodnutím vyššieho odborového orgánu. Ako nonsens následne možno hodnotiť možnosť odborového zväzu rozhodnúť o zániku základnej odborovej organizácie, a to aj v rozpore s názorom demokraticky zvolených orgánov základnej odborovej organizácie alebo členov evidovaných v tejto základnej odborovej organizácii.<sup>7</sup> Ak však zohľadníme úvodné konštatovanie o existencii plnej právnej subjektivity, za ktorú sa považuje aj odvodená právna subjektivita základných odborových organizácií, je takýto postup odborových zväzov v priamom rozpore s právnymi princípmi, na ktorých je právna subjektivita podľa Občianskeho zákonníka založená. Odvodenú právnu subjektivitu tak potom na základe týchto poznatkov zachovanej nariadovacej právomoci odborových zväzov nemožno považovať za komplexnú právnu subjektivitu, pretože jej rozhodovanie za subjekt ako taký, je výrazne obmedzené rozhodnutiami vyšších odborových orgánov. Ak zohľadníme aj ďalšie ustanovenia vnútroodborových dokumentov, ktoré uvádzajú dokonca možnosť odborového zväzu po rozhodnutí o zániku základnej odborovej organizácie poslať základnú

<sup>6</sup> Porovnaj napríklad znenie čl. 6 a čl. 20 Stanov odborového zväzu KOVO, čl. 6.3 a čl. 9 Stanov Odborového zväzu pracovníkov peňažníctva a poisťovníctva a podobne.

<sup>7</sup> Príkladom takéhoto postupu je napríklad čl. 8 bod 2 písm. b) vnútroodborového predpisu Odborového zväzu KOVO „Vznik a zánik základných organizácií Odborového zväzu KOVO“, ktorý predpokladá možnosť Odborového zväzu KOVO rozhodnúť o zániku základnej odborovej organizácii pre závažné neplnenie alebo porušovanie stanov Odborového zväzu KOVO alebo ak základná odborová organizácia nevyvíja činnosť smerujúcu k plneniu cieľov a programu Odborového zväzu KOVO. Keďže o tomto zániku rozhodujú výlučne vyššie odborové orgány, možnosť zániku základnej odborovej organizácie aj bez jej vedomia a negatívneho postoja je možný.

odborovú organizáciu do likvidácie, zdá sa byť odvodená právna subjektivita iba obmedzenou formou splnomocnenia na konanie v určitých právnych, resp. pracovnoprávných vzťahoch.

Likvidáciou základnej odborovej organizácie sa rozumie nástup procesu likvidácie, kde sa v dôsledku jeho začatia obmedzia práva demokraticky zvolených odborových orgánov v základnej odborovej organizácii a ich kompetencie preberá osoba likvidátora, teda fyzickej osoby určenej vyšším odborovým orgánom. Likvidátor následne vykonáva inventúru hnutelého a nehnuteľného majetku, stavu finančných prostriedkov na bankových účtoch základnej odborovej organizácie a realizuje ďalšie kroky smerujúce k zániku základnej odborovej organizácie. Paradoxom takejto likvidácie základnej odborovej organizácie je i skutočnosť, že v prípade prevodu akéhokoľvek nehnuteľného majetku zo základnej odborovej organizácie tretím osobám sa vyžaduje predchádzajúci súhlas vyššieho odborového orgánu odborového zväzu.

Napriek ilúzii vlastného rozhodovania o fungovaní odborových orgánov základnej odborovej organizácie, zostáva v plnom rozsahu zachovaná nariadovacia právomoc vyššieho odborového orgánu odborového zväzu. Ten môže základnej odborovej organizácii nielen ukladať povinnosti, ale ju aj bez jej súhlasu poslať do likvidácie a prebrať správu jej majetku aj výkon kompetencií. Takéto nastavenie vnútorného vzťahu má zásadnejšie konzekvencie v oblasti individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov. Ak zohľadníme princíp kolektívneho konštituovania a rozhodovania, na ktorom sú založené všetky odborové orgány základných odborových organizácií a aj odborových zväzov, je prebratie ich kompetencií jednou fyzickou osobou nazvanou likvidátor v rozpore so samotným účelom existencie odborových organizácií ako zástupcov zamestnancov. Osobitne sa to prejaví v oblasti realizácie pracovnoprávných vzťahov podľa skôr uvádzaného výkladu, kde sa za zástupcu zamestnancov považuje výlučne príslušný odborový orgán podľa § 11a ZP, t. j. nie fyzická osoba, ktorá koná v mene odborovej organizácie pri riadenom zániku (a to ešte s prípadnou možnosťou konsolidácie takejto odborovej organizácie, čo niektoré stanovby odborových zväzov rovnako pripúšťajú).

Likvidácia s konsolidáciou je pojem, ktorý v právnom poriadku neexistuje. Obchodný zákonník pozná jedine proces likvidácie podľa § 70 a nasl. ako proces smerujúci k ukončeniu činnosti obchodnej spoločnosti a k vysporiadaniu záväzkov. Likvidácia s konsolidáciou je novotvar, ktorý bol vymyslený

s cieľom spätného obnovenia činnosti základnej odborovej organizácie po rozhodnutí o jej zániku. Už táto skutočnosť je sporná, pretože sa pri konsolidácii základnej odborovej organizácie predpokladá, že likvidátor, t. j. fyzická osoba oprávnená zabezpečiť riadený proces ukončenia činnosti základnej odborovej organizácie počas likvidácie vyhlási, že základná odborová organizácia je schopná pokryť všetky svoje finančné záväzky, že jej hospodárenie je v súlade so všeobecne záväznými aj vnútrozväzovými dokumentmi a že jej činnosť je v súlade s vnútroodborovými dokumentmi a členovia prejavili vôľu pokračovať v činnosti základnej odborovej organizácie. Hoci teda dôvodom zániku základnej odborovej organizácie, o ktorej rozhodol vyšší odborový orgán, mohla byť činnosť v rozpore s vnútroodborovými dokumentmi, po obmedzení kompetencie demokraticky zvolených odborových funkcionárov už náhle môže prísť k obnoveniu činnosti základnej odborovej organizácie. Tristnosť tejto situácie už nie je potrebné ďalej vysvetľovať, hoci možno len, že z takéhoto nastavenia vzájomného vzťahu je badať určitú účelovosť zachovávaní mocenského postavenia vyššieho odborového orgánu. Z pracovnoprávneho hľadiska však treba za problematické považovať práve konanie likvidátora v mene odborovej organizácie v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, ktorý nepredstavuje príslušný odborový orgán základnej odborovej organizácie podľa § 11 a ZP. Akékoľvek úkony tejto fyzickej osoby sa tak musia považovať v pracovnoprávných vzťahoch za neplatné, hoci sa tak v aplikačnej praxi často uskutočňujú. Oprávnenie konať dovnútra základnej odborovej organizácie, hoci je akokoľvek pochybné, neoprávňuje výkon kompetencií zástupcov zamestnancov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch.

Musíme však upozorniť ešte na jeden moment takejto situácie zániku základnej odborovej organizácie prostredníctvom likvidácie spočívajúcej v povinnosti zamestnávateľa konať voči zástupcom zamestnancom v konkrétnych pracovnoprávných inštitútoch. Zamestnávateľ má u seba preukázateľne pôsobiaceho zástupcu zamestnancov, ktorý doteraz realizoval prostredníctvom príslušného odborového orgánu výkon kompetencií. Rozhodnutie o zániku základnej odborovej organizácie dovnútra s ustanovením likvidátora spôsobilo obmedzenie výkonu kompetencií zo strany dovtedy pôsobiaceho príslušného odborového orgánu, ale nie zánik základnej odborovej organizácie. Počas obdobia likvidácie tak pôvodný príslušný odborový orgán nemôže konať voči zamestnávateľovi, pretože na to už nie je oprávnený podľa stanov príslušného odborového zväzu. Likvidátor však nemôže konať, pretože ho

nemožno považovať za príslušný odborový orgán založený na kolektívnom princípe rozhodovania. Podľa § 12 ZP však zamestnávateľ nemôže konať samostatne, pretože mu v podniku pôsobia zástupcovia zamestnancov, voči ktorým by mal konať. Z ich strany však podľa uvedeného takéto konanie nie je možné s ďalšími právnymi účinkami. Vzniká tak patová situácia, ktorej vyriešenie má v zásade dve varianty, a to, že buď bude zamestnávateľ čakať až do úplného zániku základnej odborovej organizácie a v medzičase konať nebude, alebo sa bude spoliehať na uplatnenie právnej fikcie napríklad pri § 74 ZP alebo príde k pochybnému obnoveniu činnosti základnej odborovej organizácie formou konsolidácie a následne k ustanoveniu nových odborových orgánov prostredníctvom volieb, čo môže v oboch prípadoch trvať niekoľko mesiacov. Základná odborová organizácia tak vystavila zamestnávateľovi spochybneniu jeho vlastných úkonov v pracovnoprávných vzťahoch voči zamestnancom napríklad vzhľadom na platnosť prerokovania podľa § 74 ZP alebo prerokovania neospravedlneného zameškania práce podľa § 144a ods. 6 ZP, ale aj iných prípadov, ktoré podliehajú prerokovaniu.

Ak sme však vychádzali z predpokladu, že aj tzv. „odvodená“ právna subjektivita základných odborových organizácií je len iné označenie pre druhý spôsob vzniku originálnej právnej subjektivity týchto základných odborových organizácií, nemožno sa stotožniť s ustanoveniami stanov odborových zväzov, ktoré priznávajú právo vyšším odborovým orgánom zaväzovať svojimi rozhodnutiami príslušné odborové orgány základných odborových organizácií ako nižších odborových orgánov, resp. zachovávajú možnosť vyšších odborových orgánov rozhodnúť o likvidácii základnej odborovej organizácie v rozpore s názorom (rozhodnutiami) príslušných odborových orgánov týchto základných odborových organizácií alebo priamo v rozpore s názorom členskej základne. Takýto koncept potom nezodpovedá právnej povahe právnej subjektivity, ktorá je deklarovaná základným odborovým organizáciám pri ich vzniku a súčasne by mala teoreticky znamenať, že tieto príslušné odborové orgány nedisponujú takou mierou právnej subjektivity, aby mohli za seba konať v plnom rozsahu pri uzatváraní zmluvných kontraktov s tretími osobami. V tomto ohľade by pri takto nastavených stanovách mal byť záver taký, že **môžu konať len v rozsahu, na ktorý ich splnomocní vyšší odborový orgán**, resp. preukazovať tretím osobám v právnych vzťahoch, že takto vôbec konať môžu a nie sú obmedzené rozhodnutiami vyšších odborových orgánov v tejto veci.

## 1.4 Možnosti právnej obrany proti rozhodnutiu vyššieho odborového orgánu

Špecifickou otázkou, ktorá sa v aplikačnej praxi objavila a ktorej riešenie aj bezprostredne súvisí s vyššie naznačeným problémom likvidácie základnej odborovej organizácie, je situácia, keď sa zamestnávateľ domnieva, že vznik základnej odborovej organizácie, ktorá u neho oznámila pôsobenie, trpí vadou z dôvodu nedodržania týchto hmotnoprávných a procesnoprávných podmienok ustanovených vnútroodborovými dokumentmi odborového zväzu. Na základe aktuálneho právneho stavu sa môže zamestnávateľ brániť v zásade len určovacou žalobou, pričom základným predpokladom je nevyhnutnosť preukázať naliehavý právny záujem vo vzťahu k subjektu, ktorý sa potenciálne považuje za zástupcu zamestnancov podľa § 11a ZP, pričom však jeho založenie, podľa názoru zamestnávateľa, trpí nejakou vadou vyplývajúcou z porušenia ustanovení základných vnútroodborových dokumentov.

Existenciu naliehavého právneho záujmu v tomto prípade možno preukázať samotným charakterom subjektu, ktorý by mal mať povahu zástupcu zamestnancov podľa § 11a ZP a ktorý by bol oprávnený na požívanie pracovnoprávných nárokov, ktoré Zákonník práce v § 240 ods. 1 až 3, ako aj odsek 5 priznáva samotným zástupcom zamestnancov, ako aj fyzickým osobám konajúcim v jeho mene, buď ako členom príslušného odborového orgánu, alebo ako fyzickým osobám vykonávajúcim funkciu v odborovom orgáne alebo odborovú funkciu. V tomto ohľade tak nejde len o naliehavý právny záujem zamestnávateľa s cieľom získať jednoznačnú identifikáciu oprávneného subjektu, v prospech ktorého má plniť hmotnoprávne nároky dotýkajúce sa napríklad priestorového a materiálneho vybavenia základnej odborovej organizácie, v mene ktorej koná príslušný odborový orgán ako zástupca zamestnancov podľa § 11a ZP, ale najmä odpovedajúcu identifikáciu subjektu, ktorý bude voči zamestnávateľovi prostredníctvom svojho orgánu realizovať všetky úkony v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch, pričom ich povaha môže byť podľa § 17 ods. 2 ZP postihnutá prípadnou neplatnosťou, ak by tieto preukázali skutočnosti uvádzané v žalobnom návrhu.

Existencia naliehavého právneho záujmu v prípade takto podanej žaloby je daná aj skutočnosťou, že zástupcom zamestnancom priznávajú všeobecne



záväzné právne predpisy viac ako 86 základných kompetencií a oprávnení vo vzťahu k zamestnávateľovi, pričom plnenie niektorých z nich najmä v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov, má priamu väzbu na platnosť alebo neplatnosť takto realizovaných právnych úkonov zamestnávateľa. Príkladmo možno uviesť len oblasť skončenia pracovného pomeru podľa § 74 ZP, kde príslušný odborový orgán prerokúva skončenie pracovných pomerov zamestnancov zo strany zamestnávateľa; posudzovanie, či ide o neospravedlnené zameškanie výkonu práce podľa § 144a ods. 6 ZP; vydávanie vnútropodnikových dokumentov zamestnávateľa podľa § 39 a § 84 ZP vo väzbe na § 17 ods. 2 ZP a podobne.

Za predpokladu, že by sa preukázalo, že subjekt, ktorý sa vydával za zástupcu zamestnancov podľa § 11a ZP nebol odborovou organizáciou s príslušným odborovým orgánom podľa tohto ustanovenia, všetky tieto úkony zamestnávateľa by boli postihnuté neplatnosťou, pretože podľa § 11 a § 12 ZP mal zamestnávateľ zvoliť iný procesnoprávny postup pri realizácii týchto právnych úkonov. V tomto ohľade potenciál rizika vzniku veľkých hospodárskych škôd pri neplatne skončených pracovných pomeroch alebo absencii prerokovania neospravedlnených zameškaní práce či iných sankčných procesných postupoch realizovaných podľa pracovného poriadku, ku ktorému by udelil súhlas nepríslušný odborový orgán, by mal za následok vznik potreby naliehavého preukázania, či ide, alebo nejde o subjekt založený v súlade s príslušnými všeobecne záväznými právnymi predpismi.

Za zásadný právny argument pre preukázanie existencie naliehavého právneho záujmu však považujeme evidenčný princíp, na podklade ktorého vznikajú zástupcovia zamestnancov v podobe odborových organizácií a pri ktorom je súdny prieskum jediným ochranným mechanizmom, ktorý dokáže zabezpečiť ochranné pôsobenie Zákonníka práce aj na zamestnávateľov vrátane modifikácie plnenia ich povinností podľa § 240 ZP, ktoré sú formulované ako kogentné ustanovenia. Uvedené je nevyhnutné najmä v okamihu, keď existuje dôvodná pochybnosť, ktorá je predmetom posúdenia aj vo veci samej, že neprišlo k splneniu hmotnoprávných podmienok zakladajúcich právnú domnienku vzniku základnej odborovej organizácie. Vychádzajúc teda z predpokladu, že v tomto prípade má ísť o vznik odvodenej právnej subjektivity, ktorá sa odvádza od subjektivity samotného odborového zväzu, a teda sa neuplatňuje originálny vznik právnej subjektivity podľa zákona o združovaní občanov, musí prísť k splneniu hmotnoprávných podmienok na vznik základnej odborovej organizácie, pričom tieto hmotnoprávne