

1.5 Konanie v mene odborovej organizácie dovnútra a navonok

V súvislosti s potrebou vymedzenia konania v mene odborových organizácií so zreteľom na skôr uvádzaný právny výklad k problematike štatutárneho orgánu a štatutárneho zástupcu je nevyhnutné upozorniť na terminologickú roztrieštenosť používaných pojmov v rámci jednotlivých ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, najmä Zákonníka práce. Zákonník práce totiž používa rôzne pojmy na označenie predstaviteľov odborových organizácií pre rôzne pracovnoprávne inštitúty v individuálnom aj kolektívnom pracovnom práve. V § 136 ods. 2 v spojení s § 144a ods. 1 písm. g) ZP sa používa výraz „*výkon odborovej funkcie*“, § 136 ods. 3 a § 137 ods. 5 písm. c) ZP používa výraz „*výkon funkcie v odborovom orgáne*“, § 157 ods. 3 ZP používa výraz „*činnosť pre odborovú organizáciu*“, § 240 ods. 2 ZP používa výraz „*výkon funkcie zástupcov zamestnancov*“, § 240 ods. 3 ZP používa výraz „*člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie*“ a § 240 ods. 9 ZP používa výraz „*člen príslušného odborového orgánu*“.

Vzhľadom na uvádzaný právny výklad k štatutárnemu zástupcovi/orgánu odborovej organizácie nie je úplne jednoduché identifikovať ani obsah týchto uvádzaných a používaných pojmov v zákonných ustanoveniach, keď legálna definícia v Zákonníku práce alebo v iných pracovnoprávných predpisoch v podstate absentuje. Správne rozlíšenie uvádzaných výrazov z ich obsahovej stránky môže mať totiž aj zásadný vplyv napríklad na poskytnutie právnej ochrany, ktorá prináleží zástupcom zamestnancov, podľa § 240 ods. 9 ZP či vôbec možnosti čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy podľa § 240 ods. 3 ZP. Kľúčovým sa v tomto prípade javí odpovedajúce rozlíšenie tzv. odborového funkcionára a člena odborového orgánu, pričom obaja môžu vykonávať činnosť pre odborovú organizáciu a konať v jej mene. V oboch prípadoch sa pre účely naplnenia obsahu predmetných výrazov javí dôležitým ich vlastné vymedzenie vo vnútroodborových dokumentoch odborovej organizácie, hoci ani to nie je zárukou ich správnej identifikácie, a to vzhľadom na to, že mnohé odborové organizácie si stanov y „tvoria“ kopírovaním stanov iných odborových organizácií dostupných na internete. Častokrát tak dochádza aj ku kopírovaniu organizačných štruktúr odborových organizácií starých niekoľko desiatok rokov absolútne nereflektujúcich na charakter zamestnávateľa a odvetvie, v ktorom tento pôsobí, a u ktorého

je etablovaná odborová organizácia. To má za následok to, že odborové orgány odborových organizácií majú niekoľko líniové štruktúry a tvoria ich desiatky funkcionárov, ktorí častokrát o sebe ani nevedia, keďže zvolat' zasadnutie odborového orgánu býva organizačne nemožné a stretávame sa u nich s „funkciami“ niekoľkých podpredsedov, tajomníkov či hospodárov.

Zriadenie a existencia odborových orgánov sa odvíja najčastejšie od stanov odborovej organizácie ako základného a najdôležitejšieho vnútroodborového dokumentu, pričom následne sú v stanovách vymedzené aj ich kompetencie. V tomto ohľade však musíme mať na zreteli, že výraz „odborový orgán“ je podstatne širší do obsahu svojho vymedzenia ako výraz „príslušný odborový orgán“, hoci sa oba používajú v jednotlivých ustanoveniach Zákonníka práce. „Odborový orgán“ možno označiť za subjekt alebo inštitúciu v užšom slova zmysle, ktorý predstavuje skupinu ľudí oprávnených kolektívnym spôsobom rozhodovať v rámci vecne vymedzeného rozsahu kompetencií v odborovej organizácii, resp. realizovať činnosť určenú v stanovách. Nie je podmienkou a spravidla tomu tak ani nie je, že by odborová organizácia mala zriadený iba jeden odborový orgán, ktorý by zabezpečoval rozhodovanie a výkon činnosti odborovej organizácie v každej jednej oblasti, ale pravidlom je zriadenie niekoľkých odborových orgánov často na hierarchickom princípe.

Za odborový orgán teda považujeme akýkoľvek subjekt, ktorého taktó ustanovia stanovy alebo iný základný vnútroodborový dokument odborovej organizácie, pričom mu zveria určité kompetencie rozhodovania. Spravidla pôjde o rôzne druhy odborových orgánov konajúcich dovnútra aj navonok v mene odborovej organizácie, pričom ich charakter sa bude líšiť nielen od veľkosti odborovej organizácie z pohľadu početnosti jej členskej základne, ale aj charakteru činnosti zamestnávateľa (napr. zložitejšiu štruktúru majú odborové organizácie pôsobiace v priemyselných odvetviach pri potrebe konštituovania rôznych vecne zameraných odborových orgánov). Výraz odborového orgánu však nemožno stotožňovať s výrazom príslušný odborový orgán, ktorý podľa § 11a ZP predstavuje zástupcu zamestnancov a ktorý je jediný spravidla oprávnený konať v mene odborovej organizácie vo vzťahu k zamestnávateľovi v právnych, osobitne pracovnoprávných vzťahoch. Príslušný odborový orgán je taký odborový orgán odborovej organizácie, ktorý môže vykonávať činnosť aj dovnútra odborovej organizácie, v porovnaní s ostatnými odborovými orgánmi však koná v mene odborovej organizácie aj v právnych vzťahoch voči tretím osobám a v pracovnoprávných vzťahoch

má povahu zástupcu zamestnancov oprávneného konať v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch. Za predpokladu pochopenia takéhoto rozlíšenia odborových orgánov odborovej organizácie musíme súčasne zohľadniť aj skutočnosť, že identifikácia člena odborového orgánu sa líši v závislosti od jeho členstva v konkrétnom odborovom orgáne.

Za člena odborového orgánu odborovej organizácie môžeme považovať fyzickú osobu, ktorá sa členom odborového orgánu stáva len na určitý, viac či menej vymedzený čas (napr. 1 mesiac), ale aj fyzickú osobu, ktorá sa členom odborového orgánu stáva na presne vymedzené funkčné obdobie, spravidla na základe voľby zo strany ostatných členov odborovej organizácie. Ak zohľadníme vlastnú aplikačnú prax v SR z pohľadu konštituovania jednotlivých odborových orgánov v stanovách odborových organizácií, možno sa stretnúť s jednoduchým vymedzením troch základných odborových orgánov. Konkrétne ide o stretnutia všetkých členov odborovej organizácie („konferencia“), ktorý sa považuje za najvyšší odborový orgán odborovej organizácie a stretnutia členov sa realizujú sporadickejšie, spravidla najmenej 1-krát ročne, potom s akýmsi výkonným odborovým orgánom zabezpečujúcim bežnú agendu, viac menej pravidelne sa opakujúcu agendu odborovej organizácie s vlastnosťou štatutárneho orgánu („výbor“) a potom s odborovým orgánom majúcim kontrolnú funkciu v oblasti hospodárenia odborovej organizácie („revízna komisia“). Každý z uvedených odborových orgánov sa líši vo vzťahu k identifikácii svojich členov, pričom ku každému z týchto odborových orgánov treba pristupovať odlišným spôsobom pri uplatňovaní jednotlivých pracovnoprávných inštitútov.

Členom konferencie sa totiž fyzická osoba stáva *ad hoc* na základe určeného kľúča ustanovujúceho počet delegátov výborom odborovej organizácie, pričom toto členstvo je časovo obmedzené na dobu trvania konferencie, ktorá zvyčajne trvá niekoľko hodín. Členstvo v odborovom orgáne konferencie tak nie je stálym členstvom a fyzickej osobe ani nezaručuje, že na ďalšom konaní konferencie bude opakovane členom tohto odborového orgánu. Po skončení konferencie tak fyzická osoba prestáva byť automaticky členom odborového orgánu bez ohľadu na jej vlastnú vôľu. Člen v odborovom orgáne konferencie má práva a povinnosti, ktorých výkon je realizovateľný výlučne a len počas trvania konferencie.

Naopak, členstvo fyzickej osoby vo výbore alebo revíznej komisii je spravidla viazané na úspešnú voľbu uskutočnenú podľa vnútroodborových dokumentov, pričom členstvo je určené najčastejšie funkčným obdobím vymedzeným

v stanovách odborovej organizácie (zvyčajne štyri, resp. päť rokov). Členstvo v odborovom orgáne má tak výrazne stálejší charakter ako v prípade členstva v odborovom orgáne konferencie. Z uvedeného objasnenia podstaty odborových orgánov však musíme vychádzať z uplatňovania jednotlivých pracovnoprávných inštitútov, pretože vyššie uvádzané ustanovenia Zákonník práce z pohľadu svojho účelu a aj zákonnej formulácie používajú odlišnú terminológiu, t. j. ich uplatnenie je z povahy veci vylúčené pri niektorých odborových orgánoch, hoci tento pojem používajú.

Z uvádzaného výpočtu zákonných ustanovení, ktoré nejakým spôsobom používajú **výrazy spojené s odborovým orgánom alebo odborovou funkciou**, sú pre účely členstva v odborovom orgáne v zásade použiteľné § 240 ods. 2, ods. 3 a ods. 9 ZP.

Ustanovenie § 240 ods. 2 ZP používa výraz „*výkon funkcie zástupcov zamestnancov*“, čo s odkazom na § 11a ZP v spojení s § 229 ods. 4 ZP evokuje dojem výkonu kompetencií a oprávnení zástupcov zamestnancov vyplývajúci zo všeobecne záväzných právnych predpisov vrátane Zákonníka práce. Cieľom tohto ustanovenia je tak poskytnutie pracovného voľna zástupcom zamestnancov na výkon funkcie zástupcu zamestnancov alebo na vzdelávanie, pričom s odkazom na § 11a ZP pod ním rozumieme príslušný odborový orgán, zamestnaneckého dôverníka, člena zamestnaneckej rady a zástupcu zamestnancov pre BOZP.

Podľa § 240 ods. 2 ZP je pracovné voľno poskytované členom príslušného odborového orgánu, nie členovi akéhokoľvek odborového orgánu odborovej organizácie. Oprávneným na čerpanie pracovného voľna podľa cit. ustanovenia tak nemôžu byť fyzické osoby, ktoré sú členmi akéhokoľvek odborového orgánu odborovej organizácie, aj keď by možno sčasti realizovali určitú kompetenciu voči zamestnávateľovi, ale napriek tomu nie sú členmi príslušného odborového orgánu. V tomto ohľade potrebujeme za dôležité poznamenať, že nie je možné podľa skôr uvedeného právneho výkladu, aby existovali viaceré príslušné odborové orgány odborovej organizácie, keďže stanovy odborovej organizácie zverujú túto právomoc konať v plnom rozsahu právnej subjektivity odborovej organizácie vždy len jednému odborovému orgánu, a to aj vzhľadom na dodržanie princípu právnej istoty v právnych vzťahoch.

V porovnaní s § 240 ods. 2 ZP už ustanovenie § 240 ods. 3 ZP používa výraz „*člen odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie*“, pričom však

bližšie necharakterizuje ani samotný odborový orgán, o ktorého člena by malo ísť, ale ani samotnú činnosť, ktorú by mal tento člen počas čerpania pracovného voľna s náhradou mzdy vykonávať. Vychádzajúc z účelu § 240 ods. 3 ZP, môže ísť o akéhokoľvek člena odborového orgánu odborovej organizácie, keďže pojem činnosť odborovej organizácie je determinovaná obsahom vnútroodborových dokumentov odborovej organizácie, najmä stanov odborovej organizácie, v ktorých sa uvádzajú základné formulácie účelu, pre ktorý bola založená odborová organizácia, jej ciele a spôsob ich dosahovania a podobne. Ustanovenie § 240 ods. 3 ZP tak neobmedzuje činnosť člena odborového orgánu na vlastný výkon kompetencií, ktoré sú priznané zástupcom zamestnancov podľa § 240 ods. 9 ZP, ale táto činnosť môže prebiehať aj do vnútra odborovej organizácie vo vzťahu k samotnej členskej základni alebo inému vecnému zameraniu dovnútra odborovej organizácie (napr. kontrola hospodárenia odborovej organizácie). Využitie predmetného pracovného voľna i okruh oprávnených subjektov je tak rámcovo širší v porovnaní s § 240 ods. 2 ZP, a to aj vzhľadom na skutočnosť, že § 240 ods. 3 ZP nepoužíva pojem „príslušný odborový orgán“.

Iný prístup v porovnaní s § 240 ods. 3 ZP už používa § 240 ods. 9 ZP, ktorý priznáva fyzickým osobám osobitnú právnu ochranu proti opatreniam, ktoré by mohli byť motivované ich postavením alebo činnosťou ústiacich do skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, len členom „*príslušného odborového orgánu*“ a nie každého odborového orgánu odborovej organizácie či členov odborovej organizácie. Rozsah tejto právnej ochrany je tak v porovnaní s možnosťami konštituovania rôznych odborových orgánov odborovou organizáciou výrazne zúžený. Cieľom právnej ochrany podľa § 240 ods. 9 ZP nebolo poskytnúť zvýšenú právnu ochranu akémukoľvek členovi odborového orgánu či členovi odborovej organizácie, ale len tomu orgánu, ktorý vykonáva činnosť zástupcu zamestnancov na pracovisku podľa § 11a ZP, a ktorý koná voči zamestnávateľovi v rôznych oblastiach, pričom by zo strany zamestnávateľa mohlo byť toto konanie postihované práve jeho snahou o skončenie pracovného pomeru takejto osoby. Právna ochrana sa však nepriznáva členovi odborového orgánu, ktorý v mene odborovej organizácie nerealizuje žiadne právne úkony, napríklad voči zamestnávateľovi, keďže priznanie právnej ochrany by bolo nadbytočné, ak nie v rozpore s účelom jej priznania aj vzhľadom na znenie § 240 ods. 8 ZP. Pokiaľ teda odborové organizácie pri svojom vzniku oznamujú zamestnávateľovi podľa § 230 ods. 1 ZP aj členov iných odborových orgánov ako len členov príslušného odborového orgánu s cieľom im poskytnúť takúto zvýšenú právnu

ochranu, ich konaním takéto právne účinky automaticky nenastávajú, keďže ide o konanie v rozpore s § 240 ods. 9 ZP.

Identifikácia odborového funkcionára, ktorého možno podradiť pod § 136 ods. 2 a ods. 3 ZP, resp. § 137 ods. 5 ZP, je ešte o niečo zložitejšia ako v prípade odborového orgánu, pretože stanovy odborových organizácií takýto pojem nepoznajú, a preto ho ani bližšie necharakterizujú. Vzhľadom na historický výklad predmetných ustanovení, keďže v prípade predmetných ustanovení ide o prevzatie pôvodnej socialistickej právnej úpravy, by malo ísť o vrcholných predstaviteľov odborových organizácií, ktorých voľba alebo ustanovenie do funkcie prebieha osobitne v porovnaní s ustanovením člena odborového orgánu alebo príslušného odborového orgánu. Spravidla pôjde o volených odborových funkcionárov, ktorý reprezentujú odborovú organizáciu navonok, a to najmä vo funkcii predsedu alebo podpredsedu odborovej organizácie ako generálnych zástupcov odborových organizácií konajúcich v mene príslušného odborového orgánu. Títo odboroví funkcionári sú spravidla volení priamou voľbou všetkých členov odborovej organizácie alebo najvyšším orgánom odborovej organizácie a konajú v plnom rozsahu za odborovú organizáciu podľa poverenia alebo splnomocnenia štatutárneho orgánu odborovej organizácie. V uvedených prípadoch by tak nemalo ísť o radových členov príslušného odborového orgánu odborovej organizácie, ale o najvýznamnejšie osoby pôsobiace v jej mene, čo však pochopiteľne nevyklučuje situáciu, že odborová organizácia si môže vo svojich vnútroodborových dokumentoch vymieniť, že za odborových funkcionárov pre účely citovaných zákonných ustanovení budú považované konkrétne fyzické osoby obsadzujúce konkrétne funkcie v odborových orgánoch odborovej organizácie. Tento prístup je zjavný najmä v prípade odborových organizácií, ktoré majú v úmysle uplatniť prekážku v práci na strane zamestnanca u vybraných fyzických osôb, pričom nemusí ísť primárne o fyzické osoby na najvyšších funkčných miestach odborovej organizácie. V aplikačnej praxi sa tak často stáva, že podľa § 136 ods. 3 ZP, odborová organizácia dlhodobo uvoľní ostatných členov príslušného odborového orgánu, aj keď nezastávajú funkcie predsedu alebo podpredsedu odborovej organizácie.

Ustanovenie § 157 ods. 3 ZP v porovnaní so všetkými ostatnými zákonnými ustanoveniami úmyselne používa výraz „*činnosť pre odborovú organizáciu*“, pretože pod jeho obsah možno subsumovať výkon verejnej funkcie, ale aj členstvo v odborovom orgáne odborovej organizácie, t. j. zamestnávateľovi tak v oboch prípadoch po skončení výkonu odborovej funkcie

alebo skončení činnosti pre odborovú organizáciu člena odborového orgánu povinnosť vrátiť takúto fyzickú osobu do práce. Bez ohľadu na uvádzaný právny status takejto fyzickej osoby sa tak v oboch prípadoch obnovuje dispozičné oprávnenie zamestnávateľa v podobe povinnosti pridelať zamestnancovi prácu podľa § 1 ods. 2 ZP.

Špecifickou otázkou v súvislosti s identifikáciou subjektu alebo odborového orgánu oprávneného konať v mene odborovej organizácie je miera, do akej môžu fyzické osoby v odborových funkciách realizovať právne úkony v mene odborovej organizácie, t. j. v akom rozsahu je napríklad predsa odborovej organizácie oprávnený uzatvárať zmluvy s tretími osobami, či napríklad rozhodovať o použití peňažných prostriedkov odborovej organizácie. Vzhľadom na pochopiteľnú absenciu právnej úpravy treba rozsah týchto oprávnení uviesť vo vnútroodborových dokumentoch, najčastejšie stanovách alebo štatúte odborovej organizácie. Rozdelenie týchto kompetencií medzi odborových funkcionárov a odborové orgány je diferencované v závislosti od veľkosti samotnej odborovej organizácie a aj prípadného objemu peňažných prostriedkov a majetku, ktorý odborová organizácia vlastní. Spravidla platí premisa, že čím je odborová organizácia väčšia, tým disponuje vyšším objemom financií v podobe členského, pričom zložitejší je aj systém prerozdelenia kompetencií jej orgánov a následne zavedenia kontrolného mechanizmu týchto orgánov.

V zásade možno určiť najbežnejší model nakladania s peňažnými prostriedkami odborovej organizácie spôsobom, že ich použitie (čerpanie) je zvyčajne zverené do rozhodovania konferencie odborovej organizácie ako najvyššieho a najreprezentatívnejšieho odborového orgánu, ktorá následne časť svojich právomocí presúva na výbor odborovej organizácie. Presun týchto kompetencií je zväčša obmedzený buď hodnotou peňažnej operácie, ktorú je výbor odborovej organizácie oprávnený schváliť namiesto konferencie (obdobne to platí aj vo vzťahu k odborovým funkcionárom), alebo vecným zameraním tejto peňažnej operácie, t. j. výbor je napríklad splnomocnený na rozhodovanie o úhrade rôznych benefitov odborovej organizácie, príspevkov a sociálnych podpôr členov odborovej organizácie a podobne, a to bez ohľadu na ich výšku. Samotní odboroví funkcionári potom spravidla zabezpečujú realizáciu rozhodnutí výboru v uvedenej oblasti, resp. sú oprávnení rozhodovať o úhrade nákladov odborovej organizácie na bežnú činnosť, napríklad úhrada nákladov na kúpu kancelárskych potrieb, mobilné zariadenia, použitie motorových vozidiel, úhrada nákladov za pracovné cesty a podobne.

Vo všetkých prípadoch by sa použitie peňažných prostriedkov odborovej organizácie malo riadiť princípom kolektívneho rozhodnutia formou uznesenia tohto odborového orgánu. Podobný spôsob prijímania rozhodnutí sa však uplatňuje aj pri iných vecných zameraniach rozhodnutí odborových orgánov.

Uznesenie predstavuje najpoužívanejší výsledok formalizovaného procesu prijímania kolektívneho rozhodovania odborovými orgánmi, a to bez ohľadu na charakter ich rozhodovania zaväzujúci odborovú organizáciu navonok aj dovnútra. Uznesenie predstavuje základný a v mnohých prípadoch aj jediný záväzný prameň práva v rámci samosprávneho rozhodovania odborových organizácií smerom dovnútra či navonok. Formálny obsah a štruktúra uznesení sa líšia v závislosti od konkrétnej odborovej organizácie. Ak však netrpia zásadnými obsahovými vadami (napr. nezrozumiteľnosť obsahu rozhodnutia) a boli prijaté ako výsledok kolektívneho rozhodovania, majú vždy záväzný charakter. Základným hmotnoprávnym predpokladom platnosti takéhoto uznesenia je však preukázanie skutočnosti, že išlo o výsledok kolektívneho rozhodovania konkrétneho odborového orgánu. V tomto ohľade sa preto treba zaoberať nielen jeho formálnymi náležitosťami, ale aj procesnými otázkami spojenými s jeho prijímaním. Z formálneho hľadiska sa pre preukázanie splnenia kolektívneho rozhodovania vyžaduje, aby bolo samotné uznesenie podpísané zodpovedajúcim počtom členov konkrétneho odborového orgánu (resp. pripojená prezenčná listina členov odborového orgánu zúčastnených na hlasovaní), a to v závislosti od nastavených procesných podmienok jeho prijímania, a súčasne, aby v ňom bola prejavená vôľa spravidla nadpolovičnej väčšiny prítomných členov odborového orgánu vo vzťahu k predmetu, o ktorého rozhodovanie alebo posúdenie v uvedenej veci ide. Nie je nezvyčajné, ak uznesenie neobsahuje informáciu, akým pomerom hlasov bolo prijaté rozhodnutie odborového orgánu obsiahnuté v uznesení najmä z dôvodu prezentovania formálnej jednotnosti rozhodnutia odborovou organizáciou. Významnejším sa tak skôr javí nastavenie samotných podmienok, za ktorých je prijímané konkrétne uznesenie, t. j. aký počet členov odborového orgánu sa vyžaduje na uznášaniaschopnosť odborového orgánu, aký podiel hlasov musí byť dosiahnutý pre jeho prijatie a podobne. Diferenciácia nastavenia týchto procesných podmienok je pochopiteľne závislá na vnútorných pomeroch odborovej organizácie, t. j. aj vzhľadom na skutočnosť, či prichádza zo strany odborových orgánov alebo odborových funkcionárov ku pochybeniam a nerešpektovaniam uznesení alebo nie. Najčastejší model prijímania uznesení je založený na predpoklade, že odborový

orgán je uznášaniaschopný, ak je prítomná nadpolovičná väčšina jeho členov podľa organizačnej štruktúry tejto odborovej organizácie. Pod organizačnou štruktúrou vychádzajúcou zo základných vnútroodborových dokumentov (stanovy, štatút) sa myslí počet členov odborového orgánu s prípadnou diferenciáciou na tých, čo disponujú hlasovacím právom alebo sú bez hlasovacieho práva a majú len poradný hlas. Na prijatie uznesenia odborového orgánu je spravidla potrebný súhlas nadpolovičnej väčšiny prítomných členov za predpokladu, že je odborový orgán uznášaniaschopný. Uznesenia sa prijímajú spravidla verejným hlasovaním. K tajnému hlasovaniu sa pristupuje len v prípade, keď ho navrhne člen príslušného odborového orgánu a tento schváli nadpolovičná väčšina prítomných členov odborového orgánu odborovej organizácie. V prípade rovnosti hlasov členov odborového orgánu aj po opakovanom hlasovaní sa návrh považuje za neprijatý. V prípade párneho počtu členov odborového orgánu zvykne mať predseda tohto orgánu dva hlasy, z ktorých jeden použije v prípade rovnosti hlasov. Možno povedať, že predseda má v prípade rovnosti hlasov „právo veta“.

Uznesenie odborového orgánu je prijaté, ak s predloženým návrhom súhlasí nadpolovičná väčšina členov odborového orgánu odborovej organizácie, pričom sa podľa týchto stanov na prijatie uznesenia nevyžaduje iná väčšina, napríklad dvojtretinová. Každý člen odborového orgánu má spravidla právo na zapísanie a zverejnenie svojho odlišného stanoviska rovnakým spôsobom, akým je zverejnené prijaté uznesenie, ak o to požiada. Všetky ďalšie prípadné podmienky, za ktorých sú prijímané uznesenia odborových orgánov, upravujú rokovacie poriadky týchto odborových orgánov, a to vrátane možnosti prizvania aj tretích osôb alebo členov iných odborových orgánov na zasadnutie odborového orgánu, o ktorého rozhodnutie v uvedenej veci ide. Uznesenia majú pre členov odborovej organizácie, resp. konkrétnych členov odborového orgánu záväzný charakter, sú povinní v ich intenciách niečo vykonať, zdržať sa konania. Nedodržanie a neplnenie uznesenia môže byť dôvodom na odvolanie z funkcie, dokonca vylúčením z členstva v odborovej organizácii.

Vzhľadom na aktuálnu situáciu a nemožnosť fyzického stretávania a realizácie zasadnutí odborových orgánov sa stáva takmer pravidelnosťou prijímanie uznesení formou *per rollam*, t. j. ide o hlasovanie realizované písomnou formou alebo hlasovaním pomocou prostriedkov oznamovacej techniky (napr. prostredníctvom pošty, e-mailu). Zvyčajne sa všetci hlasujúci považujú za prítomných. Konkrétne prípady, pri ktorých je hlasovanie *per rollam*

prípustné alebo neprípustné by mali určovať vnútroodborové predpisy. Aj rozhodnutie (uznesenie) prijaté odborovým orgánom formou *per rollam* sa považuje za rovnocenné s rozhodnutím prijatým na riadnom zasadnutí tohto orgánu realizovanom prezenčne. Spôsob rozhodovania je v podstate rovnaký, rozdielom je len to, že v prípade hlasovania *per rollam* je potrebné dosiahnutie jednoduchej, prípadne kvalifikovanej väčšiny vždy z celkového počtu hlasov všetkých členov od odborového orgánu. Návrh na prijatie uznesenia *per rollam* sa musí doručiť všetkým členom odborového orgánu na písomné vyjadrenie, pričom v návrhu je nutné určiť lehotu, v ktorej sa má každý člen odborového orgánu vyjadriť. Táto lehota by mala byť určená primerane, aby mali dostatočný časový priestor na oboznámenie sa s obsahom návrhu, ako aj na doručenie svojho písomného vyjadrenia. Uznesenie prijaté formou *per rollam* má rovnakú právnu záväznosť ako prijaté prezenčnou formou na zasadnutí odborového orgánu.

1.6 Konanie tretích osôb v mene odborovej organizácie

Zákonník práce priznáva odborovej organizácii právo zabezpečiť realizáciu kompetencií aj osobami, ktoré nie sú členmi jej vlastných odborových orgánov alebo členskej základne. Uvedené sa vzťahuje ako na zabezpečenie kompetencií vymedzených v § 229 ods. 4 ZP, tak aj výkonu kontroly odborovým orgánom podľa § 149 ZP, ktorý môže byť zabezpečený inšpektorom BOZP príslušného odborového zväzu, pod ktorý patrí odborová organizácia pôsobiaca na podnikovej úrovni, alebo výkonu kontroly nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy podľa § 239 ZP. Rozsah pôsobnosti takejto osoby je však obmedzený účelom uplatňovania práv zamestnancov, podľa ktorého sa posudzuje aj zásah do oprávnených záujmov zamestnávateľa. Konanie takejto osoby nad rozsah uplatňovania práv zamestnancov môže mať za následok odopretie vstupu osoby do priestorov zamestnávateľa.

Podmienky činnosti takýchto tretích osôb, ktoré konajú v mene odborovej organizácie, bývajú dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo osobitnej dohode medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pričom právny režim vstupu takejto osoby zodpovedá podľa Zákonníka práce zvyčajnému režimu pohybu osôb v priestoroch zamestnávateľa. V kolektívnych zmluvách bývajú upravené podmienky činnosti takých tretích osôb zväčša v podobe úhrady nákladov zo strany zamestnávateľa na ich pôsobenie, ďalej v oblasti