

ÚVOD

Letným posúdením existujúcej pracovnoprávnej úpravy odmeňovania v súkromnej sfére, ktorú dominantne upravuje Zákonník práce vo svojej štvrtjej časti (ustanovenia § 118 až § 134), možno dospieť k záveru, že zákonodarca pri svojich úvahách pri koncipovaní nového Zákonníka práce s účinnosťou od 1. apríla 2002 plne rešpektoval princíp súkromnoprávnej povahy pracovnoprávných vzťahov. Ponechal tak plnú koncepciu dohadovania ekonomického ekvivalentu poskytovanej fyzickej (závislej) práce na subjekty pracovnoprávných vzťahov, a to bez ohľadu na skutočnosť, či do predmetnej rovnice dosadíme zamestnanca alebo príslušný odborový orgán, ktorí sú spôsobilí dojednávať mzdové podmienky v pracovnej alebo kolektívnej zmluve. Načrtnutý prístup zákonodarcu sa prejavil dominantne práve v absencii prijatia akýchkoľvek noriem pracovného práva, ktoré by usmerňovali vôľu zmluvných strán pri dojednávaní odplatnosti individuálneho pracovnoprávneho vzťahu s výnimkou inštitútu minimálnej mzdy, ktorý však určuje minimálnu absolútnu ekonomickú hodnotu závislej práce bez ohľadu na skutočnosť, v akej podobe sa táto prejaví v reálnej štruktúre mzdy zamestnanca. Väzba medzi štruktúrou odmeňovania zamestnanca a minimálnou mzdou tak absentuje, t. j. Zákonník práce explicitne neustanovuje, či minimálna ekonomická hodnota minimálnej mzdy¹ má byť dosiahnutá v základnej zložke mzdy zamestnanca (laicky nazývaná aj zaručená mzda zamestnanca) alebo je možné túto minimálnu hodnotu zabezpečiť aj diferencovanou štruktúrou jednotlivých zložiek mzdy zamestnanca, z ktorých niektoré môžu mať aj flexibilnú podobu poskytovania v závislosti od nastavených kritérií, pričom však zamestnanec v sumáre dosiahne požadovanú zákonne určenú hodnotu minimálnej mzdy pre príslušný stupeň náročnosti práce s odkazom na § 120 Zákonníka práce.

Predmetný prejav súkromnoprávnej povahy individuálnych pracovnoprávných vzťahov (vo vzťahu ku kolektívnym pracovnoprávnym vzťahom sa odborná literatúra prikláňa skôr k hybridnému/zmiešanému charakteru)² však v aplikačnej praxi vytvoril doslovný chaos pri dohadovaní mzdových podmienok zamestnancov vrátane podmienok ich poskytovania. Zamestnávateľia sa totiž práve prostredníctvom jednotlivých mzdových zložiek, zväčša nadtarifného charakteru,

¹ Porovnaj odchylnu – DOLOBÁČ, M. Regulácia minimálnej mzdy ako domnelá prekážka rastu zamestnanosti a stierania regionálnych rozdielov. In *Regionalizmus v pracovnom práve*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2014, s. 114-124.

² Porovnaj napr. ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok II., 2., doplnené a prepracované vydanie*. Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2023, s. 917 a nasl.; OLŠOVSKÁ, A. a kol. *Kolektívne pracovné právo s praktickými príkladmi*. Bratislava. Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2017, s. 9 a nasl. a pod.

snažia zabezpečiť plnenie nielen vlastných úloh a ochranu oprávneného záujmu zamestnávateľa, ale súčasne sa snažia do určitej miery moderovať „záujem“ zamestnanca na plnení jeho pracovných úloh a povinností. V rámci odmeňovacích systémov jednotlivých zamestnávateľov tak vznikajú najrôznejšie variabilné zložky mzdy najmä v závislosti od druhu a charakteru priemyselného odvetvia, v ktorom uvedení zamestnávateľa pôsobia, pričom podmienky ich poskytovania sú rôznymi väzbami sústredené na prítomnosť zamestnanca v práci, plnenie určitých kvalitatívnych alebo kvantitatívnych cieľov, prípadne na vlastný výsledok hospodárenia zamestnávateľa v príslušnom kalendárnom alebo finančnom roku. Vzhľadom na absenciu relevantnej pracovnoprávnej úpravy je však podoba ustanovení pracovnej alebo kolektívnej zmluvy týkajúcej sa nastavenia podmienok priznávania uvedených zložiek mzdy v mnohých ohľadoch závislá nielen od kreativity, ale aj od úrovne právneho povedomia subjektov pracovnoprávných vzťahov, a žiaľ, aj výsledok súdnych konaní, ktoré dotvárajú individuálnu vôľu zmluvných strán v prípade sporu o priznanie alebo nepriznanie konkrétnej mzdovej zložky.

V aplikačnej praxi sa tak možno stretnúť nielen s tradične kontroverzne vnímaným dochádzkovým bonusom, ale aj odmenou za prítomnosť v práci, odmenou za hospodárske výsledky, odmenou za zaučanie novo nastúpeného zamestnanca alebo rôznymi protiinflačnými ustanoveniami smerujúcimi k snahe o zabezpečenie rastu reálnej mzdy zamestnancov, ktorý má zabezpečiť modifikáciu zaručenej mzdy zamestnanca, ak nesplní podmienky na priznanie nadtarifnej zložky mzdy. Štruktúra a povaha odmeňovacích systémov zamestnávateľov je, samozrejme, priamoúmerne závislá nielen od veľkosti zamestnávateľa, napríklad vo vzťahu k počtu zamestnancov, veľkosti tržieb, ale aj od špecifickej povahy dohodnutých druhov práce u zamestnávateľa a fyzických osôb, ktoré ich obsadzujú. Pochopiteľne, že niektoré zložky mzdy budú prítomné len v prostredí veľkých výrobných podnikov, ktoré sa prostredníctvom nich snažia v značnej miere korigovať správanie zamestnancov, prípadne viazať výšku odmeňovania na splnenie výrobných cieľov v príslušnom kalendárnom roku. V prípade menších zamestnávateľov bude štruktúra odmeňovania plochejšia s dôrazom na základnú zložku mzdy zamestnanca, ktorá má však objektívne nižšiu hodnotu ako v prípade väčších zamestnávateľov. Bez ohľadu na konkrétny druh zamestnávateľa sa však v zásade odohráva latentný „súboj“ medzi zamestnávateľom na jednej strane a zástupcami zamestnancov a zamestnancami na druhej strane, ktorý spočíva v rigidnosti obsahu jednotlivých formulácií úpravy mzdových podmienok zamestnancov. Zamestnávateľa presadzujú model vysokej flexibility, ktorý má byť plne závislý od ich rozhodnutí o priznaní predmetnej mzdovej zložky zamestnancov, t. j. preferencia

tzv. „nenárokovateľnej“ mzdovej podmienky. Zamestnanci a zástupcovia zamestnancov pochopiteľne ambivalentne preferujú rigidný charakter formulácie, ktorý svedčí obligatórnemu charakteru mzdovej podmienky zamestnancov a zabezpečuje zamestnancovi jej vyplatenie zo strany zamestnávateľa. Výsledný efekt tohto súboja sa následne prejavuje v množstve súdnych rozhodnutí, ktoré v mnohých ohľadoch nahrádzajú spomínanú individuálnu vôľu zmluvných strán a dotvárajú úmysel zmluvných strán pri koncipovaní konkrétnych ustanovení pracovnej alebo kolektívnej zmluvy.

Osobitnú kategóriu v tomto ohľade tvorí snaha zmluvných strán „plánovať“ rast reálnych miezd zamestnancov prostredníctvom zvyšovania zaručených (základných) zložiek mzdy pri neznámych premenných, ktoré pozostávajú spravidla z výšky inflácie za príslušný kalendárny rok alebo od rastu spotrebiteľských cien tak, aby bola dodržaná podmienka výhodnejšej úpravy pracovných a mzdových podmienok v kolektívnej zmluve podľa ustanovenia § 231 ods. 1 Zákonníka práce. Tzv. indexácia tarifných miezd na úrovni dosiahnutej výšky inflácie alebo výšky mediánovej mzdy v príslušnom hospodárskom odvetví alebo regióne sa stávajú paradigmatom zlepšovania pracovných a mzdových podmienok zamestnancov prostredníctvom kolektívneho vyjednávania.

Predložené monografické dielo sa zameriava na rôzne modely prípustnosti dohadovania mzdových podmienok zamestnancov založených na formulácii rôznych kritérií s flexibilným charakterom ich splnenia, pričom dôraz kladie predovšetkým na diferenciáciu nárokovateľných a nenárokovateľných mzdových podmienok, prípustnosť dojednanja tzv. dochádzkového bonusu alebo odmeny za prítomnosť v práci, prípadne na nové modely dojednávania indexácie zaručených miezd zamestnancov ako formy kontinuálneho zvyšovania miezd zamestnancov bez ohľadu na možnosť splnenia podmienok na priznanie nadtarifných zložiek mzdy. Zdôrazňuje pritom primárnu zodpovednosť zamestnávateľa za úplné a správne vyhotovenie primeranej textácie pracovnej zmluvy alebo kolektívnej zmluvy, ktorých ustanovenia by mali s odkazom na ustanovenie § 231 ods. 1 Zákonníka práce obsahovať výhodnejšiu úpravu pracovných alebo mzdových podmienok. *„Podľa názoru súdu je to predovšetkým odporca, ako zamestnávateľ, ktorý musí dbať na to, aby mzdové podmienky v pracovnej zmluve boli dohodnuté jasným a určitým spôsobom. Takúto požiadavku je možné klásť na zamestnávateľa, pretože je objektívne zrejmé, že zamestnávateľ je vo vzťahu k zamestnancom v pracovnoprávných vzťahoch informovanejším a fundovanejším subjektom. Ak by tomu tak nebolo, vyvstala by legitímna otázka, ako si môže takýto zamestnávateľ plniť svoje povinnosti podľa noriem správneho práva (napr. daňového, odvodového) a pracovného práva. Je zrejmé, že vzhľadom na náročnosť noriem týchto odvetví*

*práva, je to práve zamestnanec, od ktorého nie je spravodlivé požadovať dôkladnú znalosť toho, čo je možné rozumieť pod mzdovými podmienkami.*³

Právny výklad je primárne založený na odborných skúsenostiach autorov z aplikačnej praxe v súvislosti s kreovaním jednotlivých zložiek mzdy zamestnancov v kolektívnych zmluvách, ktoré identifikovali v jednotlivých procesoch kolektívneho vyjednávania, v ktorých boli účastní alebo poskytovali právne poradenstvo. Súčasne vychádza z vedeckovýskumnej činnosti autorov, ktorá bola už obsahom ich kvalifikačných prác a takýmto spôsobom možno jej obsah a právne závery popularizovať medzi širokú odbornú i laickú verejnosť. Rovnako sú praktické prístupy v uvedenej oblasti konfrontované s právnymi závermi súdov pri posudzovaní nárokovateľnosti mzdových zložiek s dôrazom na určitosť dojednaní ich podmienok priznávania. Monografické dielo nemá ambíciu obsiahnuť celú problematiku dojednávania mzdových podmienok, skôr sa zamerať na určité negatívne javy, ktoré sa vyskytujú v odbornom posúdení dohodnutých formulácií mzdových podmienok a prijať odpovedajúce odporúčania *pro futuro* pre subjekty individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Predkladané monografické dielo je preto určené primárne osobám, ktoré sa zaoberajú problematikou individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahov v aplikačnej praxi, tvoria vnútro podnikové predpisy zamestnávateľa v rôznych oblastiach a sú zodpovedné za ich prijímanie, prípadne sú zodpovedné za súlad týchto vnútro podnikových normatívnych aktov so všeobecne záväznými právnymi, osobitne pracovnoprávnymi, predpismi (teda pre personalistov, osoby zodpovedné za HR alebo vzdelávanie zamestnancov, či vo všeobecnosti za labour relations). V širšom náhľade je však publikácia bezpochyby použiteľná aj vo výučbovom procese alebo pre osoby, ktoré chcú získať relevantné informácie o uplatňovaní svojich práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch.

³ Rozhodnutie Okresného súdu v Trenčíne zo dňa 11. novembra 2014, sp. zn. 17Cpr/4/2014.