

## Oponentský posudek

na habilitační práci JUDr. Marka Švece, Ph.D. na téma „Kolektivna zmluva“

V posuzované habilitační práci je zpracováno základní téma z oblasti kolektivního pracovního práva. Jedná se o téma vysoce aktuální, protože problematika kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy není, bohužel, častým předmětem komplexního zkoumání. Kladně proto hodnotím volbu tématu, protože kolektivní smlouva sama si zaslouží pozornost odborníků vzhledem k jejímu významu pro úpravu pracovních a mzdových práv zaměstnanců, zlepšování jejich postavení.

Práce samotná je rozčleněna do 4 základních kapitol, které jsou dále ještě vnitřně bohatě členěny. Ve svém souhrnu pak kapitoly pokrývající všechny potřebné aspekty tématu a téma vyčerpávají. Je nutno konstatovat, že struktura práce je logicky uspořádaná, jednotlivé části na sebe logicky navazují a doplňují se. V práci jsou zařazeny další typické součásti kvalifikačních prací, tj. úvod, závěr a seznam použitých pramenů. Autor v habilitační práci využil všechny potřebné metody vědecké práce, prokázal jejich znalost a odpovídající aplikaci podle potřeb tématu.

První kapitola práce „Právno-teoretické a historické východiská pojmu kolektivna zmluva“ představuje základní teoretické východisko pro komplexní rozbor. Autor zde využívá metodu historickou a komparativní a samozřejmě metodu analytickou. Autor vymezuje pojem kolektivní smlouva na jejích historických základech, tj. z období, kdy počala hrát důležitou roli v úpravě postavení zaměstnanců. Zde se jedná o základní náčrt historického vývoje, ale je v dostatečném rozsahu pro potřeby tématu. Škoda jen, že autor stručně nezmínil období, kdy sice kolektivní smlouvy uzavírány byly, ale bez většího významu. Autor se v dané části dobře vypořádal s pochybnostmi a problémy při rozboru charakteru kolektivní smlouvy (právní jednání – právní úkon, právní norma atd.). Kladně hodnotím rovněž testování kolektivní smlouvy, rozbor jednotlivých kritérií. Uplatnění těchto kritérií vyvolává řadu doplňujících otázek – např. musí se kolektivní vyjednávání mezi smluvními stranami uskutečnit vícekolově anebo dostačuje, že se sejdou a řeknou si, že nemají připomínky k předloženému návrhu (kolektivní vyjednávání se uskutečnilo v jednom dni – s. 19 a 20); musí být kolektivní vyjednávání vždy ústní, nemůže být kolektivní vyjednávání vedeno písemně? I když právní úprava vyvolává určité pochybnosti, měl by se zde – podle mého názoru – uplatnit zdravý

rozum pod zorným úhlem zlepšení pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Při posuzování kolektivní smlouvy z obecného hlediska se objevuje i další otázka, na kterou autor rovněž upozorňuje (s. 24), a to, zda sdružení zaměstnavatelů, které nevzniklo podle zákona o sdružování občanů ale např. podle občanského zákoníku, může nebo nemůže být subjektem kolektivního vyjednávání, není to účelové jednání zaměstnavatelů, aby se vyhnuli nutnosti vést kolektivní vyjednávání? Lze tuto situaci nějak řešit? Doplnila bych ještě jednu otázku k zamyšlení, nikde jsem na ni nenarazila: mohla by být subjektem kolektivního vyjednávání fyzická osoba-zaměstnavatel, která není osobou samostatně výdělečně činnou, ale má třeba 10 zaměstnanců ve své domácnosti? V této kapitole autor řeší i otázky předmětu úpravy kolektivní smlouvou, což je – podle mého názoru – jedna ze stěžejních teoretických otázek. K zamyšlení a dalšímu zkoumání je třeba stále podrobovat otázku, kdy se jedná o sjednání závazků mezi smluvními stranami a kdy má ujednání povahu právní normy, která upravuje práva zaměstnanců, případně i skupiny zaměstnanců (s respektováním zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace) – s. 32 a 33.

Ve druhé kapitole „Druhy kolektivních smluv a ich vzájemný vztah, platnost kolektivních smluv“ autor provádí rozbor podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně, vymezuje vztah mezi nimi a řeší i otázku vypověditelnosti kolektivní smlouvy. Autor zde postihuje základní problémy, které se v této souvislosti vyskytují. Kladně hodnotím i skutečnost, že autor zmínil i dřívější existenci tzv. generální dohody, vymezil její postavení ve srovnání s kolektivní smlouvou a řešil otázku její realizace s tím, že – podle jeho názoru – se realizovala především v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Byla by i jiná možnost provedení generální dohody, i když v současné době tato otázka již není aktuální? Při vymezení druhů kolektivní smlouvy (podniková a vyššího stupně) se může objevit i otázka, zda by např. nemohla existovat „regionální kolektivní smlouva“, v níž by na jedné straně stáli např. zaměstnavatelé z mikroregionu a na druhé straně odborové organizace v tomto mikroregionu a smlouva by řešila třeba možnost odměňování zaměstnanců, případně i další pracovní podmínky? Souhlasím s autorem, že pluralita kolektivních smluv (např. při přechodu práv a povinností) je problémem (s. 46). Našlo by se nějaké řešení? Mohl by např. zaměstnavatel upravit tyto rozdílné podmínky ve vnitřním předpise? Na s. 48 autor hovoří o státu jako subjektu kolektivní smlouvy – bylo by vhodné upřesnit v tomto případě pozici státu – je zde jako zaměstnavatel nebo jako mocenský subjekt? Autor při vymezení obsahu kolektivních smluv řeší i vazbu mezi podnikovou kolektivní smlouvou a kolektivní smlouvou vyššího stupně, tuto otázku dobře rozebírá a dobře argumentuje, jen na s. 61 hovoří jedním dechem o neplatnosti,

resp. neúčinnosti ujednání v podnikové kolektivní smlouvě, pokud upravuje nároky méně výhodně než kolektivní smlouva vyššího stupně. Je takové ujednání v podnikové smlouvě neplatné anebo je sice platné, ale neúčinné?

Ve třetí kapitole „Působnost' a závaznost' kolektivních zmluv, doba uzatvárania kolektivních zmluv“ autor vymezuje základní, v názvu uvedené pojmy, řeší otázky doby, na kterou mohou být kolektivní smlouvy uzavírány. Kapitola je zpracovaná přehledně a se zachycením všech problémů. Jen dílčí připomínka – v zápalu práce autor na s. 66 první odstavec uvedl, že kolektivní smlouva má v části normativní povahu a z těchto normativních závazků vznikají blíže neurčenému počtu jednotlivých zaměstnanců jiné práva a povinnosti. Může kolektivní smlouva v normativní části upravovat nové povinnosti, respektive měnit povinnosti? Podle české úpravy to nelze, protože povinnosti mohou být stanoveny výlučně zákonem, navíc český zákoník práce sám uvádí, že kolektivní smlouva může upravovat jen práva zaměstnanců. Rozsáhlou pozornost autor věnuje otázce rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně. Kladně hodnotím, že autor se do této problematiky vůbec pustil a že ji řešil komplexně. Původní úprava této otázky v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání byla společná pro oba současné státy (ČR i SR). V České republice byla úprava rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně napadena u Ústavního soudu (což autor uvádí) a příslušná úprava byla zrušena. Na základě nálezu Ústavního soudu byla potom přijata nová právní úprava. Jednou ze stěžejních otázek v této oblasti je otázka reprezentativnosti odborových organizací. Souhlasím se závěry autora, že řešení této otázky je velmi problematické a zatím nebylo "vynalezeno" řešení, které by bylo plně uspokojující. Kladně hodnotím velmi podrobný rozbor nálezu Ústavního soudu SR (s. 85 a další). Autor zde velmi dobře a v dostatečné šíři rozebírá jednotlivé závěry Ústavního soudu. Jeho argumentace je dobře podložená, jeho stanoviska a závěry vyplývají z předložených argumentů. Souhlasím i s rozbohem diferenciačních klauzulí pod zorným úhlem zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, i s posouzením uplatňování členství v odborech jako kritéria pro rozdílnou právní úpravu. Je samozřejmé, že uplatnění takového kritéria by posílilo postavení odborové organizace a zejména členství v ní, avšak odborová organizace reprezentuje všechny zaměstnance a uplatnění výhodnější úpravy jen na odborově organizované by bylo porušením zásady rovného zacházení a navíc zaměstnavatel by stejně musel takovou úpravu uplatnit i vůči odborově neorganizovaným zaměstnancům – opět uplatnění zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Autor plně pochopil podstatu tohoto problému, jeho argumentace je ucelená a přesvědčující čtenáře o znalosti a dobré orientaci autora.

Ve čtvrté kapitole „Obsah kolektivnej zmluvy, prílohy ke kolektivnej zmluve, daňové aspekty kolektivnej zmluvy“ autor řeší další navazující otázky, jimiž uzavírá rozbor kolektivní smlouvy v jejím komplexu. Zajímavou je otázka, zda dohody, které podle zvláštních ustanovení zákoníku práce uzavírá zaměstnavatel s odborovou organizací, mohou či nemohou být součástí kolektivní smlouvy. Na toto téma se vedou diskuse, ale závěry jsou velmi různé. Je proto dobré, že autor věnoval pozornost i těmto otázkám, stejně jako osudu příloh kolektivních smluv.

V závěru práce se autor velmi podrobně vrací ještě k otázce určování reprezentativnosti odborových subjektů i zaměstnavatelských subjektů pro kolektivní smlouvu vyššího stupně. Jeho závěry vyplývají z předchozích rozborů a je možné je akceptovat, i když samozřejmě je jasné, že shoda na posuzování reprezentativnosti je velmi obtížná.

Pro hodnocení habilitační práce je nutno ještě uvést, že autor vycházel z dosavadních dostupných pramenů, což odpovídá konstatování, které jsem uvedla v úvodu, a totiž, že není příliš mnoho teoretických prací, které by se těmito otázkami zabývaly. Autor prokázal schopnost práce s prameny po věcné i formální stránce.

Celkově lze konstatovat, že posuzovaná habilitační práce splňuje kritéria, která jsou na habilitační práce v daném oboru kladena, a proto plně doporučuji tuto práci k obhajobě a dalšímu řízení.

V Brně dne 26. srpna 2017

  
prof. JUDr. Zdeňka Gregorová, CSc.

**Posudek oponenta na habilitační práci  
JUDr. Marka Švece, Ph.D.**

na téma

**"Kolektivna zmluva"**

Předložená habilitační práce Švec, M.: Kolektivná zmluva, Fridrich Ebert Stiftung, Bratislava 2016, ISBN 978-80-89149-513, se zabývá vysoce aktuální problematikou, která, ač patří mezi klíčová témata pracovního práva, je trvale předmětem odborných diskusí i (často překvapivých) rozhodnutí příslušných kontrolních orgánů i soudů. Je třeba kladně hodnotit, že si autor vybral pro svoji habilitační práci náročné téma „Kolektivní smlouva“, které v takto komplexně pojaté monografické podobě nebylo dosud v české, a pokud je mi známo ani ve slovenské, právnícké literatuře zpracováno.

Posuzovaná habilitační práce je rozdělena do úvodu, 4 základních částí (Část první – Právně-teoretická a historická východiska pojmu kolektivní smlouva, Část druhá – Druhy kolektivních smluv a jejich vzájemný vztah a platnost, Část třetí – Působnost a závaznost kolektivních smluv včetně doby, na kterou se uzavírají, Část čtvrtá – Obsah kolektivní smlouvy, přílohy kolektivní smlouvy a daňové aspekty kolektivní smlouvy). Práce je dále opatřena obsahem, seznamem použitých zkratk, závěrem a seznamem použité literatury. Celkový rozsah předložené práce je 126 stran textu.

Jednotlivé části práce jsou členěny do kapitol a podkapitol, je však třeba poznamenat, že pro lepší prvotní orientaci čtenáře autor vhodně obsah práce (uvedený na str. 3 rozpracoval i do jednotlivých podkapitol „nižšího řádu“ a to i s ohledem na skutečnost, že názvy některých kapitol či podkapitol nevypovídají vždy zcela o rozsahu problematiky v nich pojednané.

Výsledná práce svědčí o velmi komplexním přístupu autora. Je třeba zejména vyzvednout množství odkazované tuzemské i zahraniční literatury, judikatury a dalších pramenů. Je možné konstatovat, že autor pracoval s více než reprezentativní množinou odborné literatury vztahující se ke zkoumanému tématu, přičemž je nutné poznamenat, že seznam

použité literatury, který je k práci připojen (str. 127 – 132) není zdaleka úplným výčtem literatury, se kterou autor v práci pracuje, resp. na niž v textu práce či v poznámkách pod čarou odkazuje. Pokud jde o citace z děl kolektivu autorů, pak ve většině případů dodržuje autor zvyklost spočívající též v označení konkrétního autora citované pasáže. Po formální stránce je ještě třeba konstatovat, že se autor vyvaroval obvyklých písařských nepřesností, což jen dále podtrhuje kvality předmětné práce.

Pokud jde o obsahovou stránku práce, pak je třeba velmi kladně hodnotit široký komparační vhled do zahraničních právních úprav i judikatury, který v předkládané práci autor provedl. Ve výslednici práce je zřejmé, že ať již bylo vymezení kolektivní smlouvy provedeno v právních úpravách jednotlivých států s akcentem na vymezení cestou legální definice, či bylo do značné míry ovlivněno doktrínou či judikaturou, jedná se z evropského hlediska o problematiku stále diskutovanou, a to zejména s ohledem na dynamický vývoj pracovněprávních vztahů i s ohledem na částečně se měnící charakter výkonu závislé práce v poválečných letech, v České republice pak zejména v posledních dvaceti letech.

Zcela správně autor v práci popisuje a rozebírá nuance problematiky platnosti a závaznosti kolektivní smlouvy a povahu různých ujednání, ale i v oblastech, které se projevují významnějším prolínáním jiných právních oborů. V této souvislosti lze zejména vyzvednout např. pasáže věnované mezinárodněprávním a ústavněprávním souvislostem rozšiřování působnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně, když tato problematika získá po 1.1.2014 v České republice na nové aktuálnosti (srov. str. 66 – 92 práce).

Komplexnost širší zkoumání předmětné problematiky ze strany autora se projevuje i pasážemi práce věnovanými oblastem s výraznějším vlivem soukromoprávní úpravy (zejména individuální ujednání v kolektivní smlouvě), jakož i oblastem, kterým je v soudobé právní literatuře věnována jen malá pozornost, např. daňové aspekty kolektivní smlouvy apod.

Těžiště práce spočívá v části první a třetí. V první části se autor zabývá jednotlivými znaky pojmu kolektivní smlouvy, které však pojímá širěji než je stávající vymezení znaků českou

doktrínou, když pozornost věnuje též zcela správně i těm „znakům kolektivní smlouvy“, které český zákonodárce opustil při přenášení relevantní úpravy ze zákona o kolektivním vyjednávání do druhého zákoníku práce z roku 2006. V této části práce se autor zabývá též jednotlivými testy používanými v různých státech k zjišťování existence kolektivní smlouvy. Podstatu konkrétních závěrů autora shrnující jeho poznatky obsažené v první až části lze spatřovat v úsudku, že kolektivní smlouvy vyššího stupně představují klíčový prvek systému ochrany sociální ochrany obyvatelstva. Autor sám přitom přichází s inovativním modelem, který má reálnou možnost posílit sociální dialog ke kreativnímu vyjednávání pro celé sektory, což je bohužel novodobé české tradici násilně přerušené rokem 1938 cizí (str. 122). Právě představení tohoto modelu a zejména jeho ústavněprávním aspektům by mohla být věnována část závěrečné rozpravy po habilitační přednášce.

Čtvrtá část posuzované práce zabývající se problematikou individuálních a normativních ujednání včetně jejich daňové dimenze.

Autor se neobává v mnohých případech zaujímat vlastní názory k mnohým z problémů, ke kterým lze v literatuře najít odlišná stanoviska. S většinou jeho názorů lze souhlasit, ale i v případě, že dochází k závěrům kontroverzním, je třeba ocenit, že pro svá stanoviska autor přináší příslušné argumenty, které mohou být základem pro vědeckou debatu. Za jednu z takových oblastí lze označit např. (dle mého názoru) diskusní závěry autora obsažené na str. 100 a následující ve vztahu k možnostem zaměstnance nebyť vázán kolektivní smlouvou. Pro komplexnost by se autor mohl zaměřit též na jím představenou možnost diferencované působnosti kolektivní smlouvy na různé skupiny zaměstnanců, což např. v české doktríně (která se stále nedokázala uspokojivě vypořádat s existencí více vzájemně nekooperujících odborových organizací u jednoho zaměstnavatele) stále představuje velmi problematickou a nevyjasněnou část kolektivního pracovního práva.

Přes množství metod vědecké práce, které autor použil, je třeba zejména vyzvednout metodu komparace, kritické analýzy a následné syntézy získaných vědeckých poznatků, které ve svém výsledku přinášejí v předkládané práci přínosné pohledy

na zkoumaný institut v jeho komplexních souvislostech. Předložená habilitační práce je jistě významným přínosem pro další vědecké zkoumání institutu kolektivní smlouvy a s ním souvisejícího institutu extenze kolektivní smlouvy vyššího stupně. Předložená práce splňuje nároky kladené na habilitační práce a doporučuji, aby autorovi byl po úspěšné obhajobě habilitační práce udělen vědeckopedagogický titul docent pro obor pracovního práva.

V Praze dne 19.7.2017

v  
doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.



## POSUDOK OPONENTA HABILITAČNEJ PRÁCE

Názov habilitačnej práce: **Kolektívna zmluva**

Autor: **JUDr. Marek Švec, PhD.**

Oponent: **JUDr. Mária Svoreňová**

Trnavská univerzita v Trnave	
Právnická fakulta	
Došlo: 23-08-2017	Registr. zn.:
K. č.:	
Prílohy:	Vybavuje:

Autor predloženej habilitačnej práce, Kolektívna zmluva, si vybral náročnú a veľmi málo rozpracovanú tému. Za svoj cieľ si stanovil podať komplexný pohľad na kolektívnu zmluvu ako na významný pracovnoprávny inštitút a na historické, spoločenské, politické a legislatívne podmienky v ktorých sa na území Slovenska vyvíjal, vrátane medzinárodnoprávneho kontextu.

Kolektívna zmluva ako reálny produkt bipartitného kolektívneho vyjednávania medzi odbormi, ako zástupcami zamestnancov a zamestnávateľmi, získavala na území Slovenska skutočnú, vitálnu podobu až po roku 1989, a samozrejme trpela nedostatočnou empirickou vyspelosťou svojich konkrétnych tvorcov, odborárov a zamestnávateľov, ale aj nedostatočnou pripravenosťou odborného, najmä legislatívneho, prostredia a zakotvenia. Zákon o kolektívnom vyjednaní, prijatý už v roku 1991, podstatnou mierou prispel k tvorbe nových a novým obsahom vybavených kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov. Dosah prelomových zmien v pracovnom práve a najmä v procese kolektívneho vyjednávania a negociovania obidvoch stupňov kolektívnych zmlúv sledoval autor na báze „živého práva“ – praktického tvorenia, vyjednávania a vymáhania záväzkov z kolektívnych zmlúv. V plnom rozsahu využil svoje skúsenosti z výkonu sprostredkovateľa a rozhodcu v kolektívnych pracovnoprávnych sporoch. Z tejto aplikačnej praxe vyplýva aj poznatok o dotváraní právnej úpravy zákona o kolektívnom vyjednaní ex post.

Keďže sa na celom území Slovenskej republiky uzatvárajú každoročne desiatky kolektívnych zmlúv na podnikovej úrovni a niekoľko kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, pritom obsah a rozsah kolektívnej zmluvy nie je v právnom poriadku upravený, ani na medzinárodnej úrovni, je zvolená téma habilitačnej práce vysoko aktuálna pre právnu teóriu aj pre prax. Nespornú aktuálnosť témy potvrdzuje aj skutočnosť, že ani aktéri kolektívneho vyjednávania a tvorcovia kolektívnych zmlúv, ani tvorcovia pracovnoprávnej legislatívy, ešte nezakotvili kolektívnu zmluvu a proces jej tvorby a aplikácie na kvalitatívne potrebnej úrovni,

o čom svedčí aj nález Ústavného súdu SR zo 16. 3. 2016, o nesúlade časti zákona o kolektívnom vyjednávaní s Ústavou SR.

Autor vo svojej práci komplexne spracoval skúmanú problematiku a preukázal schopnosť vedecky pracovať. Práca má logicky vystavanú nosnú konštrukciu zahrnujúcu analytický aj syntetizujúci pohľad. Výnimočnosť tejto habilitačnej práce možno vidieť v tom, že autor podáva odborný výklad relevantnej domácej pracovnoprávnej úpravy, obohatený jeho právno-teoretickými poznatkami a skúsenosťami získanými v aplikačnej praxi. Vďaka poznatkom z aplikačnej praxe pozná autor medzery v právnej úprave procesu vyjednávania kolektívnych zmlúv, čo mu umožňuje v niektorých prípadoch až extenzívny výklad ustanovení procesnej a hmotnoprávnej normy pracovného práva.

Habilitačná práca má 132 strán, rozdelená je na úvod, štyri kapitoly a záver. Prácu uzatvára obsiahly zoznam použitej relevantnej literatúry, vrátane titulov zahraničnej proveniencie, judikatúry dotýkajúcej sa kolektívneho vyjednávania a kolektívnych zmlúv, vrátane Nálezov Ústavného súdu SR a ČR, ako aj zoznam použitých právnych aktov.

Na **úvod** autor vhodne konštatuje dôležitosť kolektívnej zmluvy ako súčasti kolektívneho pracovného práva a ich meniaci sa význam v kontexte politickej orientácie vládnych strán. Poukazuje na rámcovosť zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá mu umožnila pretrvať v takmer nezmenenej podobe viac ako 25 rokov, ale aj na nedostatok relevantných teoreticko-právnych publikácií o kľúčových zmenách v tomto zákone.

V **prvej kapitole** autor načrtáva historické východiská právnej úpravy a aplikačnej praxe a s nimi spojené problémy. Kým právny poriadok precízne stanovuje formu kolektívnych zmlúv vrátane interakcie s inými prameňmi práva, kvalita obsahu kolektívnej zmluvy je obrazom vyjednávacej pozície odborov. Pojem kolektívnej zmluvy nie je vymedzený ani v právnom poriadku Slovenskej republiky ani v medzinárodných právnych dokumentoch. Teória pracovného práva vymedzuje kolektívnu zmluvu ako právny úkon, v normatívnej časti ako prameň práva a ako politický, právny, ekonomický a sociálny dokument. Podrobuje kolektívnu zmluvu testu procesnoprávných a hmotnoprávných kritérií.

V **druhej kapitole** podrobne rozoberá právny základ dvoch druhov kolektívnych zmlúv, podnikovej kolektívnej zmluvy a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. V počiatočnom štádiu sociálneho dialógu na Slovensku bola na tripartitnej úrovni uzatváraná Generálna dohoda, ako ďalší druh zmluvy medzi sociálnymi partnermi na zachovanie sociálneho zmiernu a programový dokument. Podniková kolektívna zmluva je klasickou zmluvou kolektívneho pracovného práva,

vychádza z konkrétnych pomerov v danom podniku a rozsah práv zamestnancov, ktoré upravuje výhodnejšie ako Zákonník práce do značnej miery závisí od sily odborovej organizácie, ktorá reprezentuje zamestnancov a je zmluvnou stranou pre zamestnávateľa. Špecifická situácia, aj v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní, nastane, ak u zamestnávateľa pôsobí viac odborových organizácií z rôznych odborových zväzov, alebo zamestnávateľská organizácia je rozdelená na viacero organizačných zložiek, ktoré uzatvárajú samostatné kolektívne zmluvy, pričom tieto kolektívne zmluvy sú rovnocenné. Vo vzťahu k právam zamestnanca vyplývajúcich z viacerých podnikových kolektívnych zmlúv sa uplatňuje princíp výhodnosti. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS) sa uzatvára pre väčší počet odborových organizácií združených v odborovom zväze, ktorý je vyšším odborovým orgánom a pre väčší počet zamestnávateľských organizácií združených vo zväze zamestnávateľov, ktorý je reprezentatívnym zástupcom zamestnávateľov. KZVS sa uzatvára pre dané hospodárske odvetvie, ktoré sa označuje kódom SK NACE. Určenie odvetvia, na ktoré sa príslušná KZVS vzťahuje je dôležité pri rozširovaní účinnosti KZVS na zamestnávateľov, ktorí nie sú zmluvnou stranou KZVS. Význam kódu SK NACE sa v plnom rozsahu ukázal aj pri poslednom náleze Ústavného súdu SR, ktorý sa týkal rozširovania KZVS. Pre vzťah medzi podnikovou kolektívnou zmluvou a KZVS platí, že ustanovenia o nárokoch zamestnancov nemôžu byť v podnikovej kolektívnej zmluve menej výhodné ako zakotvuje KZVS.

V **tretej kapitole** autor popisuje pôsobnosť a záväznosť kolektívnych zmlúv, ako dvojstranných právnych úkonov. Podstatnou náležitosťou kolektívnej zmluvy je jej písomná forma, doba uzatvorenia a doba po ktorú sú touto kolektívnou zmluvou signatári viazaní. Rozoberá osobitné formy záväznosti, t. j. pristúpenie ku kolektívnej zmluve a najmä rozširovanie záväznosti KZVS. Pomerne podrobne sa zaoberá právnym rámcom rozširovania záväznosti KZVS a predovšetkým nálezom Ústavného súdu SR zo dňa 16. 3. 2016, vrátane analýzy o súlade a nesúlade zákona o kolektívnom vyjednávaní s Ústavou SR.

Vo **štvrtnej kapitole** sa autor venuje obsahu kolektívnej zmluvy, ktorým je určenie pracovných a mzdových podmienok za zákonom stanovených podmienok a odkazom v kolektívnych zmluvách. V časti o prílohách ku kolektívnej zmluve jednoznačne uvádza, že sú absolútne dominujúcou spornou otázkou.

V **závere** sa autor habilitačnej práce zamýšľa nad dynamikou vývoja kolektívneho pracovného práva. Na aktuálne podnety a problémy pri aplikácii uvedené v habilitačnej práci by mala reagovať tak procesnoprávna úprava kolektívneho vyjednávania ako aj hmotnoprávna norma. Avšak pod tlakom vplyvu politických strán na celé pracovné právo je evidentná snaha

najmä u odborových organizácií zachovať status quo a neotvárať Zákonník práce ani zákon o kolektívnom vyjednávaní. Jediná oblasť, ktorej novú právnu úpravu autor očakáva, je proces uzatvárania a rozširovania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, kde predkladá návrh vlastného modelu, vypracovaného na základe vlastných skúseností pri aplikácii zákona o kolektívnom vyjednávaní.

Záverom považujem za potrebné uviesť, že autorom habilitačnej práce vypracovaný nový model uzatvárania kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa a ich rozširovania bol realizovaný v novele zákona o kolektívnom vyjednávaní, ktorá je v súčasnosti predmetom rokovania Národnej rady SR.

Na základe vyššie uvedených skutočností konštatujem, že predložená práca predstavuje vedecky aj aplikačne prínosné dielo, spĺňa kritériá požadované pre habilitačné práce, odporúčam prácu na obhajobu a navrhujem, aby bol JUDr. Marekovi Švecovi, PhD. udelený po úspešnej obhajobe titul „docent“ v odbore pracovné právo.

Bratislava, 21. 8. 2017

JUDr. Mária Svoreňová