

ZASTÚPENIE ZAMESTNÁVATEĽA PROKURISTOM V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

JUDr. Ádám Sípos, BSc (Hons)

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
adam.sipos@flaw.uniba.sk

Mgr. Barbora Šestáková, LL.M.

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia
svedova5@uniba.sk

Zastúpenie zamestnávateľa prokuristom v pracovnoprávných vzťahoch

V tomto príspevku sa podrobne zaoberáme problematikou právneho zastúpenia zamestnávateľa prokuristom v kontexte pracovnoprávných vzťahov, pričom analyzujeme nedávne Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktoré sa vyslovilo za neplatnosť právneho úkonu vykonaného prokuristom v mene zamestnávateľa. Tento judikát vyvolal závažnú diskusiu o legitímnosti a účinnosti zastupovania zamestnávateľov prokuristami, najmä v prípadoch, kde ide o pracovné zmluvy, skončenie pracovného pomeru, ako i iné pracovnoprávne akty, ktoré majú priame dopady na práva zamestnancov. Príspevok sa sústreďuje na teoretické a praktické aspekty právneho zastúpenia, pričom hodnotíme, ako právny systém Slovenskej republiky formuluje normy týkajúce sa zastupovania v pracovnoprávných vzťahoch a aké sú dôsledky týchto noriem pre zamestnávateľov a zamestnancov v kontexte judikatúry Najvyššieho súdu. Zohľadňujeme pritom legislatívne rámce a relevantnú judikatúru, ktoré sa zaoberajú vzťahmi medzi obchodným a pracovným právom. Osobitnú pozornosť venujeme aj vzájomnej interakcii medzi týmito právnymi oblasťami a skúmame, aké právne a praktické prekážky môžu vzniknúť pri uplatňovaní zastupovania prokuristom v pracovnoprávných vzťahoch.

Vzhľadom na dynamický charakter trhu práce a neustále sa vyvíjajúce právne normy je diskusia a úprava analyzovaných otázok nevyhnutná tak, aby sa zabezpečila právna istota a ochrana práv všetkých zúčastnených strán.

Proxy Representation of the Employer in Labour Law Relationships

In this contribution, we thoroughly address the issue of legal representation of employers by proxy in the context of labour law relationships, analysing the recent Resolution of the Supreme Court of the Slovak Republic, which declared the legal act performed by a proxy on behalf of the employer to be invalid. This ruling has sparked a significant discussion regarding the legitimacy and effectiveness of proxy representing employers, particularly in cases involving employment contracts, termination of employment relationships, and other labour law acts that have direct impacts on the rights of employees. Our analysis focuses on the theoretical and practical aspects of legal representation, assessing how the legal system of the Slovak Republic formulates norms concerning representation in labour law relationships and what the implications of these norms are for employers and employees in the context of the Supreme Court's jurisprudence. We consider the legislative frameworks and relevant case law that deal with the relationships between commercial and labour law. Special attention is also given to the interaction between these legal areas, exploring the legal and practical obstacles that may arise when applying proxy representation in labour law relationships. Given the dynamic nature of the labour market and the continuously evolving legal norms, it is essential to discuss these issues to ensure legal certainty and the protection of the rights of all parties involved.

Kľúčové slová: prokúra, plnomocenstvo, zamestnávateľ, konanie v mene zamestnávateľa, zamestnanec, právny úkon

Keywords: proxy, power of attorney, employer, acting on behalf of the employer, employee, legal act

<https://doi.org/10.62874/afi.2024.2.06>

Úvod

Na prvý pohľad sa môže zdať, že otázka, kto koná za zamestnávateľa a v jeho mene, je jednoduchá a bezproblémová. Opak je však pravdou. Otázka kto teda môže a má konať za zamestnávateľa je aj vzhľadom na nedávne rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej

republiky (ďalej len „NS SR“) čím ďalej, tým viac nejasná. Najmä v praxi sa objavujú situácie, ktoré spôsobujú komplikácie, či už pri každodennej administratívnej prevádzke podniku zamestnávateľa, alebo pri skončení pracovného pomeru. Zamestnanec sa častokrát ani reálne nemá ako dozvedieť, kto je oprávnený konať za zamestnávateľa. Tento stav je nutné posúdiť ako narušenie právnej istoty tým, že zamestnanec pri pracovnoprávných úkonoch nevie, či s ním jedná osoba na to oprávnená. Problém sa objavuje najmä v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, kedy výpoveď alebo okamžité skončenie nebolo podpísané oprávnenou osobou, alebo kroky vedúce k týmto rozhodnutiam vykonala osoba bez právomoci na ich realizáciu. Následne sú tieto úkony neraz napádané súdnou cestou, kde sa zamestnanec domáha vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ pritom čelí mnohokrát náročnému dokazovaniu počas zdĺhavého súdneho sporu, kde musí preukázať, že osoba, ktorá v jeho mene konala, bola k takémuto konaniu aj oprávnená.

Práve z tohto dôvodu považujeme za dôležité, aby bolo možné presne vymedziť, kto vystupuje ako zamestnávateľ a kto má právomoc vykonávať právne úkony voči zamestnancom v jeho mene. Ako sa už zmieňujeme vyššie, ak takúto činnosť vykonáva osoba bez príslušného oprávnenia, môže to viesť k problémom, napríklad pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým skončením. Práve takýto problém nastal aj v prípade posudzovanom NS SR, keď prokurista podpísal skončenie pracovného pomeru zamestnanca. Do času rozhodnutia NS SR patril takýto postup k bežnej praxi. Zamestnávateľia sa bežne nechávali zastupovať prokuristom aj pri pracovnoprávných úkonoch, avšak vzhľadom na nedávne rozhodnutie NS SR to už nie je možné. V Uznesení NS SR bolo totiž konštatované, že právny úkon, ktorý vykonal prokurista v mene zamestnávateľa, je považovaný za neplatný. Dôvodom tejto neplatnosti má byť skutočnosť, že prokúra udelená v súlade s ustanoveniami zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník (ďalej len „OBZ“) nezahŕňa oprávnenie prokuristu konať v pracovnoprávných vzťahoch, teda „dovnútra spoločnosti“. Tento právny záver vyvolal významnú polemiku v oblasti právnej teórie a praxe, pretože z teoretického hľadiska chýbajú dostatočne presvedčivé argumenty, ktoré by podporovali takéto obmedzenie prokúry. Rozhodnutie sa v praxi obchádza tým, že sú poskytované ďalšie zbytočné plnomocenstvá osobám, ktoré už majú udelenú prokúru. V skutočnosti tak dochádza k vytváraniu duplicitných plnomocenstiev.

Ako sme už naznačili, implikácie takýchto zmien pre právny systém Slovenskej republiky, ako aj pre samotných zamestnávateľov a zamestnancov, sú významné a môžu mať ďalekosiahle dôsledky. Tieto zmeny môžu ovplyvniť spôsob, akým sa bude uplatňovať pracovné právo a vyžadovať úpravu interných procesov v rámci organizácií, pričom je možné očakávať zvýšený dôraz na právnu istotu, ochranu zamestnancov a zodpovednosť zamestnávateľov pri riešení pracovnoprávných vzťahov.

1. Právny rámec úkonov zamestnávateľa

Reguláciu právnej úpravy konania v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch nachádzame v § 9 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej len „Zákonník práce“). V zmysle právnej úpravy koná v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, štatutárny orgán alebo jeho člen. V prípade zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, koná zamestnávateľ osobne. Okrem týchto osôb však môžu právne úkony vykonávať aj zamestnanci, ktorý boli na to poverení. Ďalší zamestnanci, najmä vedúci organizačných zložiek, sú oprávnení konať v mene zamestnávateľa pri právnych úkonoch, ktoré vyplývajú z ich funkcií stanovených organizačnými predpismi.¹

Podrobnejšiu úpravu otázky poverenia zamestnanca nájdeme v § 9 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého môže zamestnávateľ písomne poveriť ďalších svojich zamestnancov, aby v jeho mene vykonávali určité právne úkony. V takomto písomnom poverení sa však musí presne definovať rozsah oprávnení, ktoré má daný poverený zamestnanec.² Definícia vedúceho zamestnanca je následne upravená v § 9 ods. 3 Zákonníka práce, kde je uvedené, že „*vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú tí, ktorí na rôznych stupňoch riadenia majú oprávnenie určovať a ukladať podriadeným zamestnancom úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu, a vydávať im záväzné pokyny*“.

Na tomto legislatívnom základe sa zdá, že je teda jednoznačné a jednoducho možné určiť, že za zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, môžu v pracovnoprávných vzťahoch konať tri skupiny osôb, a to

¹ TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. Pracovné právo v súvislostiach. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike. 2020. s. 27.

² NOVÁKOVÁ, M. a kol., Pracovné právo 1, 1. vyd. Wolters Kluwer, 2024. s. 118 – 119.

bud' štatutárny orgán alebo jeho člen, písomne poverený zamestnanec alebo vedúci zamestnanec.

1.1 Štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu

Oprávnenie štatutárneho orgánu, resp. člena štatutárneho orgánu konať za zamestnávateľa vyplýva priamo z ich funkcie. Ak je menovaných napr. viac konateľov, ale každý z nich môže podľa zápisu v obchodnom registri konať samostatne, tak aj v pracovnoprávných vzťahoch konajú konatelia samostatne. Stačí teda, ak pracovnú zmluvu, dohodu o skončení pracovného pomeru alebo výpoveď podpíše len jeden z nich. Tu je potrebné zdôrazniť, že podľa rozsudku NS SR³ sa § 134 Obchodného zákonníka, týkajúci sa obchodného vedenia spoločnosti, nevzťahuje na konanie spoločnosti ako zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch.

1.2 Písomne poverený zamestnanec

Ďalšou osobou oprávnenou na konanie v mene zamestnávateľa je v zmysle Zákonníka práca písomne poverený zamestnanec. Poverenie je nástrojom pracovného práva a môže byť udelené iba zamestnancovi zamestnávateľa. Takéto poverenie nie je teda možné udeliť tretej osobe. Zákonník práce okrem požiadavky na písomnú formu poverenia nestanovuje žiadne jeho konkrétne náležitosti. Vzhľadom na skutočnosť, že ide o právny úkon, je však nutné, aby boli splnené základné náležitosti pre právny úkon – poverenie musí byť urobené slobodne a vážne a musí byť určité a zrozumiteľné.⁴ To znamená, že v poverení by malo byť jasne uvedené kto ho udeľuje, komu sa udeľuje, v akom rozsahu a či je časovo obmedzené.

1.3 Vedúci zamestnanec

Vedúci zamestnanec, ktorého oprávnenia vyplývajú z jeho funkcie, nepotrebuje osobitné písomné poverenie, pretože koná v rámci svojej funkcie. Zamestnávateľ by mal mať písomne stanovenú organizačnú štruktúru, z ktorej vyplývajú oprávnenia jednotlivých zamestnancov. Napríklad, vedúci personálneho oddelenia má spravidla oprávnenie

³ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo/139/2021 z 24. marca 2022.

⁴ § 37 ods. 1 OZ.

konat' za zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch a podpisovať príslušné dokumenty bez osobitného splnomocnenia.

Táto úprava však nepredstavuje komplexné riešenie otázky zastupovania zamestnávateľa. Ústavný súd Slovenskej republiky totižto vo svojom náleze z 31. augusta 2017, sp. zn. I. ÚS 155/2017⁵ (ďalej len „Nález“), konštatoval, že zamestnávateľa môžu v pracovnoprávných vzťahoch zastupovať aj osoby, ktoré nie sú vymedzené v § 9 Zákonníka práce. Ústavný súd zdôraznil, že „na základe subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce pre oblasť pracovnoprávných vzťahov je prípustné zastúpenie zamestnávateľa v týchto vzťahoch aj podľa § 31 Občianskeho zákonníka, teda osobou odlišnou od osôb, ktoré sú oprávnené konať za zamestnávateľa podľa § 9 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.“⁶ Z daného rozhodnutia jednoznačne vyplýva, že v pracovnoprávných vzťahoch môžu za zamestnávateľa konať aj iné osoby než tie, ktoré sú výslovne uvedené v § 9 Zákonníka práce. Podľa Ústavného súdu Slovenskej republiky môže byť zamestnávateľ pri pracovnoprávných úkonoch zastúpený aj osobami na základe splnomocnenia udeleného v súlade s ustanoveniami § 31 zákona č. 40/1964 Zb., Občiansky zákonník (ďalej len „OZ“). Týmto sme však stále nevyčerpali škálu osôb oprávnených konať v mene zamestnávateľa.

2. Aplikovateľnosť obchodného práva v pracovnoprávných vzťahoch

Aplikácia Obchodného zákonníka na niektoré aspekty pracovnoprávných vzťahov nie je neobvyklá. Okrem doposiaľ spomenutého Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka je oprávnenie konať za zamestnávateľa obsiahnuté aj v zákone č. 7/2005 Z. z. o konkurze a reštrukturalizácii (ďalej len „ZoKR“), ako aj v Obchodnom zákonníku. Konkrétne ide o ustanovenia § 56 ZoKR, ktoré oprávňuje správcu konkurznej podstaty od vyhlásenia konkurzu konať za úpadcu (t. j. zamestnávateľa) v pracovnoprávných vzťahoch, resp. ustanovenie § 75a OBZ, kde obdobne počas likvidácie robí v mene zamestnávateľa právne úkony likvidátor. Možnosť správcu konkurznej podstaty a likvidátora konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch nie je v praxi spochybňovaná, a to aj napriek tomu, že ZoKR ani OBZ nie sú

⁵ Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

⁶ Tamtiež.

právnymi predpismi, ktoré by boli k Zákonníku práce (explicitne) vo vzťahu subsidiarity (dokonca podľa § 1 ods. 4 Zákonníka práce sa subsidiarita Občianskeho zákonníka k Zákonníku práce vzťahuje len na jeho všeobecnú časť).

Hoci OBZ nie je explicitne vo vzťahu subsidiarity k Zákonníku práce, je zrejmé, že prepojenie medzi pracovným a obchodným právom existuje, a teda nie je možné *a priori* vylúčiť aplikáciu OBZ vo vybraných aspektoch pracovnoprávných vzťahov. Ďalej je potrebné zdôrazniť, že okrem oprávnenia likvidátora konať v pracovnoprávných vzťahoch v mene zamestnávateľa v rámci likvidácie, OBZ obsahuje aj množstvo ďalších ustanovení majúcich dopad (aj) na pracovnoprávne vzťahy. Napriek komplexnosti Zákonníka práce ako hlavného prameňa pracovného práva nachádzame úpravu konania zamestnávateľa, resp. ďalších inštitútov aj v iných právnych predpisoch. Ako príklad je možné uviesť nasledovné ustanovenia:

- ustanovenia určujúce, ktorý orgán je štatutárnym orgánom jednotlivých obchodných spoločností (§ 85, § 101 ods. 1, § 133 ods. 1, § 191 ods. 1, § 220zc a § 243 ods. 2 OBZ);
- ustanovenie o zachovaní právnych vzťahov v prípade neplatnosti spoločnosti (§ 68a ods. 3 OBZ); a
- účasť zamestnancov na riadení pri cezhraničnom zlúčení alebo cezhraničnom splynutí spoločností (§ 218la a nasl. OBZ); atď.

Z uvedeného je potrebné vyvodiť záver, že v pracovnoprávných vzťahoch, ako aj konkrétne v konaní zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch, slovenský právny poriadok predpokladá a umožňuje aplikáciu aj iných právnych predpisov ako Zákonníka práce a (subsidiárne) OZ. OBZ by podľa nášho názoru mal byť teda priamo aplikovateľný aj na určené pracovnoprávne vzťahy, a to napriek NS SR naznačovanému názoru izolovanosti Zákonníka práce.⁷

Samotná skutočnosť, že úprava prokúry je inštitútom obchodného práva, by na základe vyššie uvedeného nemala automaticky viesť k záveru, že by zastúpenie zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch na základe prokúry bolo neprípustné. Dôsledkom toho nemôže byť otázka aplikovateľnosti OBZ v pracovnoprávných vzťahoch ignorovaná len preto, že OBZ nie je explicitne subsidiárny voči Zákonníku práce. Je zrejmé, že medzi týmito dvoma právnymi oblasťami existuje prepojenie, ktoré má oporu v zákone aj v praxi.

⁷ Uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021.

3. Prokúra ako druh zastúpenia a jej použiteľnosť v pracovnoprávnych vzťahoch

Prokúra, ako špecifický druh plnomocenstva, je regulovaná v § 14 OBZ. Tento druh zastúpenia umožňuje prokuristovi vykonávať všetky právne úkony spojené s prevádzkou podniku, a to aj v prípade, keď sa na tieto úkony inak vyžaduje osobitné plnomocenstvo. Právna teória dokonca zastáva názor, že prokúru je potrebné považovať za špecifický druh zastúpenia podľa § 22 a nasl. Občianskeho zákonníka.⁸ To znamená, že na prokúru udelenú v súlade s právnymi predpismi obchodného práva by sa mali aplikovať ustanovenia § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka. Tento odbornou verejnosťou zastávaný názor však naráža na rozhodnutie NS SR sp. zn. M Obdo V 2/2002⁹, ktorým NS SR rozhodol, že prokúra nepredstavuje zastúpenie podľa § 31 a nasl. OZ. Predmetný rozsudok však, ako sme už naznačili vyššie, nebol odbornou verejnosťou prijatý a je považovaný skôr za kontroverzný a priečiaci sa prevládajúcemu náhľadu na danú problematiku. Pripájame sa k názoru, že inštitút prokúry nie je možné posudzovať izolovane od ustanovení Občianskeho zákonníka, a to aj s ohľadom na skutočnosť, že ustanovenie § 14 OBZ upravuje iba vybrané aspekty prokúry, ako sú rozsah prokúry, spôsob podpisovania prokuristu a povinnosť registrácie v obchodnom registri. Základné pravidlá vzťahujúce sa na zastúpenie, a teda aj prokúry, sa totiž nachádzajú práve v Občianskom zákonníku, konkrétne ide napr. o pravidlo, že zo zastúpenia vznikajú práva a povinnosti priamo zastúpenému¹⁰; ustanovenia o zániku plnomocenstva, teda aj samotnej prokúry¹¹; alebo následky prekročenia oprávnenia konať na základe plnomocenstva, resp. prokúry¹².

V tomto kontexte možno jednoznačne argumentovať, že prokúra predstavuje špecifickú formu zastúpenia v zmysle § 22 a nasl. OZ a zastúpenie zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch na základe prokúry ako špecifického druhu plnomocenstva je v súlade s § 1 ods. 4 Zákonníka práce prípustné.

⁸ FEKETE, I. Prokúra a prokurista v obchodnej spoločnosti. In: Obchodné právo, Roč. 8, č. 12 (2007), s. 18-23. PATAKYOVÁ, M., § 14 [Prokúra]. In: PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2022. s. 80 – 84. JURČOVÁ, M., PAVELKOVÁ, B., NEVOLNÁ, Z., OLŠOVSKÁ, A., SMYČKOVÁ, R., Zastúpenie v súkromnom práve. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2021. s. 195 – 204.

⁹ Rozsudok NS SR sp. zn. M Obdo V 2/2002 z 29. septembra 2004.

¹⁰ § 22 ods. 1 druhá veta OZ.

¹¹ § 33b OZ.

¹² § 33 ods. 1 OZ.

3.1 Prokúra v kontexte prevádzky podniku

Prokurista je oprávnený vykonávať všetky právne úkony súvisiace s prevádzkou podniku, a to aj v prípadoch, kde by inak bolo potrebné osobitné plnomocenstvo. Podľa § 5 Obchodného zákonníka sa pod pojmom „podnik“ rozumie „súbor hmotných, osobných a nehmotných zložiek podnikania“. V Obchodnom zákonníku sa však nenachádza presná definícia jednotlivých zložiek podnikania. Právna teória a prax však zahŕňujú do osobnej zložky podnikania aj štruktúru a kvalifikačnú úroveň zamestnancov podniku.

Pre vymedzenie prokuristu, ako osoby oprávnenej konať v mene zamestnávateľa, je preto kľúčové, že (i) ide o splnomocnenie konať vo všetkých záležitostiach prevádzky podniku a (ii) podnik obsahuje aj osobnú zložku, ktorú tvoria zamestnanci.

V súlade s právnou teóriou¹³ a judikatúrou¹⁴ je potrebné chápať pojem prevádzka podniku v širšom zmysle. Prokurista má oprávnenie vykonávať za podnikateľa všetky právne úkony, ktoré súvisia s prevádzkou podniku. Mimo rámec prevádzky podniku budú len tie právne úkony podnikateľa (obchodnej spoločnosti), ktoré sa týkajú iných zárobkových činností nesúvisiacich s podnikaním. Podnikateľ, ktorý prevádzkuje podnik, vykonáva prevažnú väčšinu úkonov v súvislosti s touto prevádzkou, a preto je prokurista obmedzený v zásade len podľa druhého odseku § 14 Obchodného zákonníka. Konkrétne § 14 ods. 2 OBZ obmedzuje prokúru nasledujúcim spôsobom: „*V prokúre nie je zahrnuté oprávnenie scudzovať nehnuteľnosti a zaťažovať ich, ibaže je toto oprávnenie výslovne v udelení prokúry uvedené.*“ Zákonnodarca tu jasne vymedzil úkony, na ktoré prokurista nemá oprávnenie. Toto obmedzenie sa týka výlučne scudzovania nehnuteľností a ich zaťažovania.

Právna teória však toto obmedzenie rozširuje a uvádza, že prokurista nie je oprávnený vykonávať ani:

- úkony, ktoré sú viazané na osobu podnikateľa, ako napríklad vymenovanie a odvolanie štatutárneho orgánu spoločnosti či hlasovanie na valnom zhromaždení; alebo

¹³ PELIKÁNOVÁ, I.: Komentár k obchodnému zákonníku. 1. díl, 4. vydání. Praha : ASPI Publishing, 2004. s. 190.

¹⁴ Rozsudok NS SR sp. zn. M Obdo V 2/2002 z 29. septembra 2004; Uznesení NS ČR sp. zn. 29 Cdo 2720/2009 z 28. apríla 2010.

- úkony, ktoré nemožno zahrnúť pod pojem „prevádzka podniku“, teda úkony týkajúce sa samotnej podstaty podniku, ako napríklad uzavretie zmluvy o predaji podniku.¹⁵

Z uvedeného vyplýva, že obmedzenie konania prokuristu sa vzťahuje iba na špecifické situácie, ktoré buď nesúvisia s prevádzkou podniku, alebo sú zákonom výslovne vylúčené z jeho právomoci. Keďže pracovnoprávne úkony nie sú uvedené v § 14 ods. 2 Obchodného zákonníka a súvisia priamo s prevádzkou podniku, je nevyhnutné, aby oprávnenie prokuristu na zastupovanie podnikateľa automaticky zahŕňalo aj oprávnenie konať v jeho mene v pracovnoprávných veciach.

Na základe týchto úvah sme dospeli k záveru, že do prevádzky podniku je nevyhnutné zahrnúť aj úkony týkajúce sa osobnej zložky podnikania vrátane úkonov pracovnoprávneho charakteru. Ak by sme dospeli k opačnému záveru, negovali by sme tým ustanovenie § 14 Obchodného zákonníka a neoprávnene by sme obmedzili oprávnenia prokuristu zastupovať podnikateľa a konať v jeho mene.

4. Právne úkony „dovnútra“ a „navonok“: Analýza konceptu

Jedným z hlavných argumentov NS SR v jeho uznesení, ktorým oklieštil právomoc prokuristu konať v mene zamestnávateľa, je rozlišovanie medzi právnymi úkonmi „dovnútra“ a „navonok“. Tento koncept bol prvýkrát uvedený v Rozhodnutí NS SR¹⁶ z roku 1998 (ďalej len „Rozhodnutie 85/2001“), v ktorom NS SR bez bližšieho odôvodnenia zaviedol koncept tzv. „právných úkonov dovnútra spoločnosti“, pre ktoré nie je potrebné dodržiavať požiadavky na zastupovanie spoločnosti určené Obchodným zákonníkom. Týmto rozhodnutím totižto NS SR potvrdil platnosť výpovede z pracovného pomeru, ktorú podpísal len jeden z konateľov zamestnávateľa, hoci spoločenská zmluva a zápis v obchodnom registri stanovovali, že právne úkony za spoločnosť (zamestnávateľa) mali vykonávať dvaja konatelia spoločne. Z jeho rozhodnutia, rovnako ako z príslušného uznesenia, však nie je jasné, na základe ktorých ustanovení právneho poriadku alebo právnych teórií NS SR došiel k záveru, že existujú dve kategórie právnych úkonov – „dovnútra“ a „navonok“. Rovnako nebolo objasnené, prečo by tieto dve

¹⁵ PATAKYOVÁ, M., § 14 [Prokúra]. In: PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. s. 80 – 84.

¹⁶ Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 118/98 z 25. novembra 1998.

skupiny právnych úkonov mali podliehať rozdielnym právnym režimom.

Právna veda pozná len jednu kategóriu právnych úkonov, ktoré sú prejavmi vôle smerujúcimi k vzniku, zmene alebo zániku právnych vzťahov a takéto delenie na právne úkony „dovnútra“ a „navonok“ nepochádzame ani v žiadnej odbornej literatúre.¹⁷ Tento koncept sa zároveň neobjavuje v žiadnom inom kontexte okrem Rozhodnutia č. 85/2001¹⁸ a nedávneho uznesenia.¹⁹

Podobným by sa mohol javiť koncept vnútornej a vonkajšej pôsobnosti v rámci obchodnej spoločnosti, ktorý je dôkladne rozpracovaný v teórii obchodného práva. Právna veda v oblasti obchodného práva rozlišuje medzi tvorbou vôle právnickej osoby (rozhodovacím procesom právnickej osoby) a prejavom tejto vôle navonok, teda konaním právnickej osoby. Takzvaná vnútorná pôsobnosť orgánov právnickej osoby sa vzťahuje na tvorbu vôle právnickej osoby, zatiaľ čo vonkajšia pôsobnosť orgánov sa týka jej konania navonok, konkrétne právnych úkonov. Právna literatúra aj súdna prax sú v tomto bode zhodné, že úkony spadajúce pod vnútornú pôsobnosť orgánov nie sú považované za právne úkony.

Právnym úkonom sa podľa § 34 Občianskeho zákonníka rozumie „*prejav vôle, ktorý smeruje najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.*“ Výpoveď zamestnávateľa z pracovného pomeru je nepochybne právnym úkonom, pretože predstavuje prejav vôle zamestnávateľa, ktorý má za následok vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Právne úkony pritom vznikajú výhradne v rámci vonkajšej pôsobnosti orgánov právnickej osoby. Z tohto dôvodu je zřejmé, že koncept „právnych úkonov dovnútra“ v zmysle Rozhodnutia č. 85/2001 nemôže byť totožný s vnútornou pôsobnosťou orgánov spoločnosti, ktorá je odôvodnene podriadená inému právnemu režimu (vrátane neplatnosti) než právne úkony. Rozdelenie právnych úkonov na „dovnútra“ spoločnosti (zamestnávateľa) a „navonok“ voči tretím

¹⁷ Napr. LAZAR, J. a kol: Občianske právo hmotné 1, Iuris Libris 2018. s. 120 – 139. LUBY, Š.: Základy všeobecného súkromného práva. 3. vyd. Šamorín: Heuréka, 2002. s. 71-78. BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. Pracovné právo. 4. vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2018. s. 206 – 212. TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014. s. 115 - 120.

¹⁸ Odkazy na Rozsudok NS SR sp. zn. 4 Cdo 118/98 z 25. novembra 1998, nachádzame v rozhodovacej praxi nižších súdov avšak taktiež bez bližšieho odôvodnenia dichotómie právnych úkonov „navonok“ a „dovnútra“.

¹⁹ Uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021.

osobám nemá oporu v legislatíve ani v odbornej literatúre. Podľa nášho názoru neexistuje žiadny relevantný dôvod na takéto rozlišovanie. Z tohto dôvodu nie je ani možné odôvodniť vylúčenie zastupovania zamestnávateľa na základe prokúry v pracovnoprávných vzťahoch tým, že právne úkony zamestnávateľa voči zamestnancovi by mali byť považované za „právne úkony dovnútra“.

Otázna je tiež aktuálna relevancia Rozhodnutia č. 85/2001. Toto rozhodnutie bolo prijaté NS SR za účinnosti zákona č. 65/1965 Zb., Zákonníka práce (ďalej len „Predchádzajúci Zákoník práce“). V tom čase bolo pracovné právo striktné oddelené od občianskeho práva. Predchádzajúci Zákoník práce predstavoval samostatný a jediný základný právny predpis pre oblasť pracovného práva, t. z. OZ sa na pracovnoprávne vzťahy nevzťahoval ani subsidiárne. Predchádzajúci Zákoník práce obsahoval aj vlastnú definíciu a úpravu právnych úkonov, a to bez použitia slova „*najmä*“.²⁰ V tomto kontexte mohol byť rozdielny právny režim pre právne úkony v pracovnoprávných a občianskoprávných vzťahoch odôvodnený. Prijatím súčasného Zákonníka práce došlo k zásadnej zmene v koncepcii pracovnoprávnej úpravy. Pracovné právo bolo definitívne integrované ako súčasť súkromného práva a bola zavedená subsidiarita Občianskeho zákonníka, ktorý sa stal základným predpisom pre všetky súkromnoprávne odvetvia. Dnes § 1 ods. 4 Zákonníka práce výslovne odkazuje na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, a to v rozsahu všeobecných ustanovení. Právna úprava právnych úkonov obsiahnutá v Občianskom zákonníku sa teraz uplatňuje aj na pracovnoprávne vzťahy, s určitými odchýlkami stanovenými v Zákonníku práce. V kontexte zjednotenia základných pravidiel pre právne úkony v súkromnoprávných vzťahoch možno teda považovať Rozhodnutie č. 85/2001 za prekonané.

5. Zastupovanie zamestnávateľa na základe prokúry a jeho dôsledky pre zamestnanca

Jedným z argumentov, ktoré Ústavný súd SR uviedol vo svojom náleze na podporu možnosti zastupovania zamestnávateľa na základe plnomocenstva podľa § 31 a nasl. Občianskeho zákonníka, bolo, že „*aplikácia inštitútu zastúpenia na základe plnej moci v pracovnoprávných vzťahoch nijako nezasahuje do sociálnych práv zamestnancov,*

²⁰ Prejav vôle, ktorý smeruje najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv a povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

nevytvára zjavnú nerovnováhu ani neohrozuje právne postavenie zamestnanca ako slabšej strany.“ Rovnako ako v prípade zastupovania na základe splnomocnenia podľa § 31 a nasl. OZ, ani zastupovanie zamestnávateľa na základe prokúry v pracovnoprávných vzťahoch nijakým spôsobom nezasahuje do sociálnych práv zamestnancov, nevytvára nerovnováhu a neohrozuje ich právne postavenie ako slabšej strany. Ústavný súd SR zdôraznil, že nepripustením inštitútu splnomocnenia v pracovnoprávných vzťahoch by došlo k „odmietnutiu základného inštitútu súkromného práva.“²¹ Podľa Ústavného súdu SR: „Trebá mať na zreteli, že Zákonník práce nechráni len sociálne práva zamestnanca (aj keď je to jeho prioritná úloha), ale garantuje aj práva zamestnávateľa, medzi ktoré rozhodne patrí zmluvná sloboda vrátane práva jednostranného ukončenia zmluvného vzťahu na základe zákonom stanovených dôvodov. Súdne orgány v tomto prípade prísny formálnym (skôr formalistickým) zákazom uplatnenia inštitútu splnomocnenia v pracovnoprávných vzťahoch de facto popreli toto právo zamestnávateľa bez toho, aby skúmali, či boli splnené ďalšie zákonné podmienky.“²²

Tento záver je podľa nášho názoru potrebné rovnako uplatniť aj v prípade konania v mene zamestnávateľa na základe prokúry. Udelenie prokúry je v zmysle § 14 ods. 6 OBZ účinné od zápisu do obchodného registra. Obchodný register, ako súčasť obchodného práva, je založený na princípe publicity, ktorý zabezpečuje dôveru v presnosť zapisovaných údajov. Zamestnanec by sa tak mal vedieť spoľahnúť, resp. preveriť, či osoba vystupujúca v mene zamestnávateľa ako prokurista má aj oprávnenie zamestnávateľa zastupovať.

6. Komparácia právnej úpravy prokúry vo vybraných zahraničných právnych poriadkoch

Výber právnych poriadkov komparovaných so slovenskou úpravou nie je náhodný. Právna úprava prokúry v Českej republike bola až do schválenia nového občianskeho zákonníka v ČR identická so slovenskou. Zároveň naše právne poriadky patria do skupiny tzv. kontinentálneho práva a sú historicky, ako aj ideologicky, previazané na právnu úpravu v Rakúsku a Spolkovej republike Nemecko.

²¹ Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

²² Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

6.1 Česká právní úprava

Podľa § 14 ods. 1 zákona č. 513/1991 Sb. (Obchodný zákonník) platí: „*Prokurou zmocňuje podnikatel prokuristu ke všem právním úkonům, k nimž dochází při provozu podniku, i když se k nim jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Prokuru lze udělit jen fyzické osobě.*“

Rovnako v § 450 ods. 1 zákona č. 89/2012 Sb. (Občiansky zákonník) je uvedené: „*Udělením prokury zmocňuje podnikatel zapsaný v obchodním rejstříku prokuristu k právním jednáním, ke kterým dochází při provozu obchodního závodu, popřípadě pobočky, a to i k těm, pro která se jinak vyžaduje zvláštní plná moc. Zcizit nebo zatížit nemovitou věc je však prokurista oprávněn, je-li to výslovně uvedeno.*“

Mestský súd v Prahe vo svojom rozhodnutí č. 62 Co 296/2014 jasne vymedzil, že pod pojmom prevádzka podniku sa rozumie aj uzatváranie a skončenie pracovných zmlúv.

Ako uvádza odvolací súd: „*Podle přesvědčení odvolacího soudu uzavírání pracovních smluv, jejich změny a skončení pracovních poměrů lze nepochybně pod pojmem provoz podniku, tak, jak je tento pojem vymezen v § 14 odst. 1 věta první obchodního zákoníku, zařadit, když je zřejmé, že žalovaný jako akciová společnost uskutečňuje svoji činnost nejen prostřednictvím akcionářů či orgánů zapsaných v obchodním rejstříku, ale i též prostřednictvím zaměstnanců, kteří pro něj pracují na základě pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce podle zákoníku práce.*“

6.2 Nemecká právní úprava

Podľa § 49 Handelsgesetzbuch (HGB), nemecká právná teória jasne určuje oprávnenia prokuristu konať v mene podnikateľa vrátane jeho oprávnení v oblasti pracovného práva. Podľa tohto ustanovenia má prokurista oprávnenie vykonávať „*všetky druhy soudnych a mimosoudnych úkonov a právných úkonov, ktoré so sebou prináša prevádzkovanie obchodnej spoločnosti*“ (HGB, RGBI. I S. 219).

Komentár k tomuto ustanoveniu uvádza, že „*zastupovanie spoločnosti v pracovnoprávných záležitostiach vo vzťahu k zamestnancom – ako napríklad uzatváranie, vykonávanie a ukončovanie pracovnej zmluvy výpoveďou alebo dohodou o skončení pracovného pomeru, vydávanie odporúčaní, ako aj kolektívno-právne úkony, ako napríklad vydanie všeobecného záväzku, zavedenie skráteného pracovného času, uzatvorenie podnikovej dohody, sociálneho plánu alebo podnikovej*

kolektívnej zmluvy – tiež patria medzi úkony, na ktoré sa vzťahuje prokúra.“²³

6.3 Rakúska právna úprava

Podľa § 49 Unternehmensgesetzbuch (UGB), rakúska právna úprava rovnako ako nemecká oprávňuje prokuristu na „*vykonávanie všetkých druhov súdnych a mimosúdnych úkonov a právnych úkonov, ktoré so sebou prináša prevádzkovanie obchodnej spoločnosti.*“

Podľa rakúskej právnej doktríny a judikatúry je prokurista oprávnený plniť úlohy zamestnávateľa vo všetkých aspektoch. To zahŕňa právo ukončiť pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa, podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru, uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru, iniciovať disciplinárne konanie, ako aj vykonávať preradenie, povýšenie alebo zvyšovanie platu.²⁴

Pri dôkladnom skúmaní znenia ustanovení týchto právnych poriadkov je nutné konštatovať značnú podobu až identickosť s našou právnou úpravou. Pod pojmom prokúra je vo všetkých skúmaných predpisoch chápané splnomocnenie „*na všetky právne úkony, ku ktorým dochádza pri prevádzke podniku*“. Právna doktrína a súdna prax v Spolkovej republike Nemecko, Rakúsku a Českej republike jednoznačne zastáva názor, podľa ktorého je prokurista splnomocnený (a to priamo charakterom prokúry) aj na konanie v pracovnoprávných veciach podnikateľa. Vyslovením iného názoru, než toho, ktorý prezentujú a zastávajú authority a sudy v zahraničí (v krajinách, v ktorých má prokúra ako inštitút obchodného práva tradíciu), by podľa nášho názoru došlo k odklonu od chápania prokúry ako generálnej plnej moci. Takýto, právne ničím nepodložený, odklon od smerovania obchodného a pracovného práva v strednej Európe by sa prial logike a vytváral by zbytočnú právnú neistotu.

²³ HOPT, K. J., *Handelsgesetzbuch mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank- und Kapitalmarktrecht, Transportrecht (ohne Seerecht)*, 43. Auflage, 43., neubearbeitete Auflage, C. H. Beck, 2023. s. 268.

²⁴ STRAUBE, M., RATKA, T., RAUTER, R.A., *Wiener Kommentar zum Unternehmensgesetzbuch - UGB – Band I, 2021 | 4. Auflage*, MANZ Verlag Wien. s. 22 – 26. TORGLER, U., *UGB-Kommentar*, 3. aktualisierte Auflage, 2019, Linde. s. 205 – 210.

Záver

Na základe uvedených argumentov je možné dospieť k záveru, že zastupovanie zamestnávateľa prokuristom v pracovnoprávných vzťahoch by malo byť uznané ako legitímne a právne opodstatnené. Súčasný právny poriadok Slovenskej republiky neobsahuje žiadnu zásadnú prekážku, ktorá by tomuto zastupovaniu bránila a odborná diskusia v oblasti právnych vied sa zhoduje na tom, že prokúra, ako špecifický druh plnomocenstva, by mala byť aplikovateľná aj v tejto oblasti. Zohľadňujúc dynamiku pracovného práva a jeho neustále sa vyvíjajúce normy je dôležité predložiť návrhy na legislatívnu úpravu, ktoré by mohli prispieť k jasnejšiemu a efektívnejšiemu právnemu rámcu pre zastupovanie zamestnávateľov v pracovnoprávných vzťahoch. Jedným z krokov by mohlo byť zavedenie explicitného ustanovenia v Zákonníku práce, ktoré by jednoznačne upravovalo právomoc prokuristov konať v mene zamestnávateľa v pracovnoprávných vzťahoch. Tým by sa eliminovala akákoľvek nejasnosť a právna neistota, ako aj zbytočný formalizmus a byrokracia, ktorá momentálne existujú v dôsledku nedávneho rozhodnutia NS SR²⁵. Rozhodnutie sa v praxi obchádza udeľovaním ďalších zbytočných plnomocenstiev osobám, ktorým už bol udelený špeciálny druh plnomocenstva – prokúra. *De facto* dochádza k udeľovaniu duplicitných plnomocenstiev. Celkovo možno konštatovať, že uznanie zastupovania zamestnávateľa prokuristom v pracovnoprávných vzťahoch by mohlo mať pozitívny dopad na flexibilitu a efektivitu pracovného práva, pričom by sa zároveň zabezpečila ochrana práv zamestnancov a stabilita zamestnávateľských vzťahov. Vzhľadom na tieto aspekty je potrebné pokračovať v diskusii a právnych úpravách, aby sa dosiahla spravodlivá a vyvážená regulácia v tejto oblasti.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, H. a SCHRONK, R. Pracovné právo. 4. vydanie. Bratislava: Sprint, 2018. ISBN 978-80-8939-397-8.
2. FEKETE, I. Prokúra a prokurista v obchodnej spoločnosti. In: Obchodné právo, Roč. 8, č. 12 (2007), s. 18-23. ISSN 1335-6674.
3. HOPT, K. J., Handelsgesetzbuch mit GmbH & Co., Handelsklauseln, Bank- und Kapitalmarktrecht, Transportrecht (ohne Seerecht), 43. Auflage, 43., neubearbeitete Auflage, C. H. Beck, 2023, ISBN: 978-3-406-80605-6.

²⁵ Uznesenie NS SR sp. zn. 6Cdo 120/2019 z 28. októbra 2021.

4. JURČOVÁ, M., PAVELKOVÁ, B., NEVOLNÁ, Z., OLŠOVSKÁ, A., SMYČKOVÁ, R., Zastúpenie v súkromnom práve. 2. vydanie. Praha: C. H. Beck, 2021. ISBN 978-80-7400-836-8.
5. LAZAR, J. a kol.: Občianske právo hmotné 1, Iuris Libris 2018. ISBN 978-80-89635-35-1.
6. LUBY, Š.: Základy všeobecného súkromného práva. 3. vyd. Šamorín: Heuréka, 2002. ISBN 8089122000.
7. NOVÁKOVÁ, M. a kol., Pracovné právo 1, 1. vyd. Wolters Kluwer, 2024, ISBN: 978-80-571-0676-0.
8. PATAKYOVÁ, M. a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. ISBN 978-80-8232-018-6.
9. PELIKÁNOVÁ, I.: Komentár k obchodnímu zákonníku. 1 díl, 4. vydání. Praha : ASPI Publishing, 2004. ISBN 80-7357-009-2.
10. STRAUBE, M., RATKA, T., RAUTER, R. A., Wiener Kommentar zum Unternehmensgesetzbuch - UGB - Band I, 2021 | 4. Auflage, MANZ Verlag Wien, ISBN 978-3-214-15998-6.
11. TOMAN, J.: Individuálne pracovné právo. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR 2014. ISBN 978-80-89149-41-4.
12. TOMAN, J., ŠVEC, M., RAK, P. Pracovné právo v súvislostiach. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v Slovenskej republike. 2020, 215 s. ISBN 978-80-89149-90-20.
13. TORGLER, U., UGB-Kommentar, 3. aktualisierte Auflage, 2019, Linde, ISBN 978370733745.

Použitie právne predpisy a súdne rozhodnutia

1. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník
2. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník
3. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
4. Zákon č. 89/2012 Sb. Občiansky zákoník
5. Zákon č. 7/2005 Z.z. o konkurze a reštrukturalizácií
6. Zákon č. 65/1965 Zb., Zákonník práce
7. Handelsgesetzbuch HGB, RGBI. I S. 219
8. Unternehmensgesetzbuch dRGBI. S 219/1897
9. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo/139/2021
10. Nález Ústavného súdu SR sp. zn. I. ÚS 155/2017
11. Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 6Cdo 120/2019
12. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. M Obdo V 2/2002
13. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 29 Cdo 2720/2009
14. Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 118/98