

Mladá veda

Young Science



Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 2, ročník 11., vydané v júni 2023

ISSN 1339-3189, EV 167/23/EPP

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Saint-Tropez. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

Mgr. Jakub Köry, PhD. (School of Mathematics & Statistics, University of Glasgow, Glasgow)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra verejnej ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSS UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

INDIVIDUÁLNY PRACOVNOPRÁVNY SPOR

INDIVIDUAL LABOUR DISPUTE

Jana Mikušová¹

Autorka pôsobí ako externý doktorand na právnickej fakulte Paneurópskej vysokej školy v Bratislave. Vo svojom výskume (resp. dizertačnej práci) sa venuje problematike procesnej ochrany pracovnoprávných sporov.

The author works as an external PhD. student at the Faculty of Law of the Pan-European University in Bratislava. In her research (or dissertation) she deals with the issue of procedural protection of labour disputes.

Abstract

The procedural protection of labour relations, or the possibility to defend one's violated or threatened subjective right by means of procedural law, is very specific in the case of labour relations. This specificity is due to the relationship between the employee and the employer, who at the time of the conclusion of the employment relationship act as subjects of equal status, but in relation to the performance of the work itself, the employer acts in a superior position to the employee. This is reflected in, and is based on, the basic characteristic of dependent work as work carried out on the instructions of the employer, on his behalf, in most cases with the means of work provided by the employer, during the working hours determined by the employer, with the employee receiving a wage or remuneration for the work performed as the remuneration. The characteristic of dependent work, and thus of the employment relationship itself, as a relationship between a superior and a subordinate entity is also reflected in the procedural institutes governing the employment dispute. With the adoption of the new Civil Procedure Code in 2016, the institute of an individual labour dispute was introduced into the Slovak legal order, which had not been included in the legal order before. In this article, we focus on the analysis of the legal regulation of the individual labour law dispute as a fundamental legal institute in the field of procedural protection of labour relations with regard to the relevant case law. Last but not least, we examine the effectiveness of this legislation with a distance of 7 years from a practical point of view and present our de lege ferenda proposals.

Key words: individual labour dispute, employee, employer, dependent work, Civil Procedure Code, court, parties, civil procedure.

¹ Adresa pracoviska: JUDr. Jana Mikušová, Paneurópska vysoká škola, Fakulta práva, Tomášikova 20, 821 02 BRATISLAVA
E-mail: mikusova@bratis.law

Abstrakt

Procesná ochrana pracovnoprávnych vzťahov, resp. možnosť brániť svoje porušené alebo ohrozené subjektívne právo prostriedkami procesného práva je v prípade pracovnoprávnych vzťahov značne špecifická. Túto osobitosť spôsobuje vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý v čas uzatvárania pracovného pomeru vystupujú ako subjekty s rovnakým postavením, avšak vo vzťahu k výkonu samotnej práce vystupuje zamestnávateľ v nadradenom postavení voči zamestnancovi. Toto sa prejavuje a vychádza to zo základnej charakteristiky závislej práce ako práce vykonávanej na základe pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, vo väčšine prípadov s pracovnými prostriedkami poskytnutými zamestnávateľom, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, pričom ako protihodnota patrí zamestnancovi mzda, resp. odmena za vykonanú prácu. Charakteristika závislej práce, a teda samotného pracovného pomeru ako vzťahu medzi nadradeným a podradeným subjektom sa prejavuje aj v procesných inštitútoch upravujúcich pracovnoprávny spor. Prijatím nového Civilného sporového poriadku v roku 2016 došlo k zakotveniu inštitútu individuálneho pracovnoprávneho sporu do slovenského právneho poriadku, ktorý dovtedy v právnom poriadku obsiahnutý nebol. V rámci tohto článku sa zameriavame na analýzu právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu ako základného právneho inštitútu v oblasti procesnej ochrany pracovnoprávnych vzťahov s ohľadom na relevantnú judikatúru. V neposlednom rade skúmame efektívnosť tejto právnej úpravy s odstupom 7 rokov z praktického hľadiska a predkladáme naše návrhy de lege ferenda.

Kľúčové slová: individuálny pracovnoprávny spor, zamestnanec, zamestnávateľ, závislá práca, Civilný sporový poriadok, súd, účastníci konania, civilný proces

Úvod

Zásadná zmena, ktorá bola zavedená prijatím zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len ako „CSP“) bola úprava tzv. individuálnych pracovnoprávnych sporov v treťom diele CSP, konkrétne v § 316 a nasledujúce. Toto ustanovenie CSP definuje individuálny pracovnoprávny spor ako spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných vzťahov. Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.² Zakotvenie tejto osobitnej právnej úpravy vychádzalo z viacerých predpokladov a osobitostí pracovnoprávnych vzťahov, a to v prvom rade s ohľadom na slabšie postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Prijatím CSP došlo aj k uzákoneniu kauzálnej príslušnosti konkrétnych súdov na prejednávanie pracovnoprávnych sporov. Táto právna úprava mala zabezpečiť rýchlejšie a efektívnejšie riešenie pracovnoprávnych sporov s ohľadom na vyvažovanie slabšieho postavenia zamestnanca, ktorý v spore vystupuje, či už ako žalovaný alebo ako žalobca.

Predmetom tohto príspevku je analýza právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu s ohľadom na relevantnú súdnu prax, ale aj praktický pohľad na vývoj aplikácie tejto právnej úpravy za uplynulých 7 rokov s ohľadom na množstvo súdnych sporov a efektívnosť

² Pozri aj § 316 CSP

ich prejednávania a riešenia. V rámci príspevku nastoľujeme taktiež diskusiu o jednotlivých aspektoch tejto právnej úpravy s možnými návrhmi na ich zefektívnenie.

INDIVIDUÁLNY PRACOVNOPRÁVNÝ SPOR A JEHO OSOBITOSTI

V ďalšej časti sa venujeme konkrétnym zmenám vo vedení individuálneho pracovnoprávneho sporu, ktoré boli zavedené CSP, teda ktoré priniesla novelizácia procesného práva na Slovensku.

Kauzálna príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch

Čo sa týka procesnej ochrany pracovnoprávných vzťahov, CSP v prvom rade zakotvil kauzálnu miestnu príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch. Ustanovenie § 23 CSP³ upravuje kauzálnu príslušnosť súdov v individuálnych pracovnoprávných sporoch, ako aj v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajkov a výluky. V tejto súvislosti poukazujeme na to, že v zmysle § 40 CSP súd skúma kauzálnu príslušnosť počas celého konania. To znamená, že v prípade, ak by žaloba v pracovnoprávnom spore bola podaná na nepríslušný súd, ktorý toto zistí až v priebehu konania, bezodkladne postúpi spor príslušnému súdu podľa § 43 CSP.

V zmysle výkladu k tomuto ustanoveniu zákonodarca odôvodňuje rozloženie týchto súdov tým, že cieľom tejto právnej úpravy bolo vytvoriť podmienky na špecializáciu v tomto type agendy. Pri určovaní okresných súdov v sídle kraja sa brala do úvahy najmä štatistika nápadu na jednotlivé súdy, dopravná infraštruktúra a dostupnosť. Na jednej strane zákonodarca tvrdí, že chcel zabezpečiť ako cieľ špecializáciu jednotlivých okresných súdov na riešenie pracovnoprávných sporov a na druhej strane prihliadal aj na otázku logistiky, to znamená dopravnej dostupnosti súdov tak, aby prípadné pracovnoprávne spory neboli neriešiteľnou dilemou, čo sa týka dostupnosti najmä zo strany zamestnancov. Podľa komentára k CSP problematika individuálnych pracovnoprávných sporov nie je natoľko náročná, aby musela byť riešená na samostatných špecializovaných súdoch, a taktiež, že stanovenie jedného okresného súdu v rámci kraja na riešenie pracovnoprávných sporov nemusí byť dostatočné, čo však ukáže až prax.⁴ S týmto názorom autorov komentára k CSP sa nestotožňujeme, podľa nášho názoru problematika pracovnoprávných sporov je pomerne náročná, a to najmä s ohľadom na ich osobitnú povahu, ktorá vyplýva z právnej nerovnováhy subjektov týchto vzťahov a následných sporov. Fakt, že pôvodná právna úprava zrejme nerefletovala potreby a povahu týchto sporov, možno konštatovať aj na základe toho, že konania v pracovnoprávných sporoch prebiehali aj niekoľko rokov, konkrétni sudcovia, ktorí tieto spory riešili boli zavalení spormi, ktorých predmetom bola častokrát iná problematika. Vo

³ V zmysle ustanovenia § 23 CSP na konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné: a) Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave, Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave, Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne, Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre, Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline, Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici, Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove, Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.

⁴ Števček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 153

všeobecnosti sme toho názoru, že špecializácia v akomkoľvek odvetví práva sudcov jedného súdu môže len zlepšiť kvalitu vynášaných rozsudkov, ako aj samotného priebehu konania. Otázka, či je určenie len jedného súdu v rámci celého kraja dostatočným riešením a či v danom prípade nebudú tieto kauzálne príslušné sudy rovnako zavalené spormi, stojí za zváženie. Napriek tomu, že od prijatia CSP ubehlo už takmer 7 rokov, vychádzajúc z našich skúseností, zavedenie kauzálnej príslušnosti súdov nemalo zásadný vplyv na rýchlosť súdneho konania alebo jeho efektívnosť. V tomto ohľade môžeme konštatovať, že ak aj došlo k prehĺbeniu odbornosti súdov (resp. sudcov), ktoré riešia pracovnoprávne spory na konkrétnych kauzálne príslušných súdoch, samotná rýchlosť konania súdov v pracovnoprávnych sporov sa zásadným spôsobom nezmenila.

V tejto súvislosti považujeme za potrebné poukázať aj na, že od júna 2023 je účinná novela zákona č. 371/2004 Z.z. o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov, tzv. nová súdna mapa. Na základe tejto novely dochádza k reorganizácii doterajšieho systému súdov, čo sa, samozrejme, dotkne aj súdov, ktoré sú kauzálne príslušné na prejednávanie pracovnoprávnych sporov. Kauzálna príslušnosť v prípade pracovnoprávnych sporov bude novelou taktiež zmenená, a to nasledovne: Okresný súd Bratislava IV pre obvod Krajského súdu v Bratislave (pôvodne to bol Okresný súd Bratislava III); Mestský súd Košice pre obvod Krajského súdu v Košiciach (pôvodne to bol Okresný súd Košice II); Okresný súd Banská Bystrica pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici (pôvodne to bol Okresný súd Zvolen); Okresný súd Nitra pre obvod Krajského súdu v Nitre (pôvodne to bol Topoľčany); Okresný súd Prešov pre obvod Krajského súdu v Prešove (pôvodne to bol Okresný súd Poprad); Okresný súd Trenčín pre obvod Krajského súdu v Trenčíne (pôvodne to bol Okresný súd Nové Mesto nad Váhom); Okresný súd Trnava pre obvod Krajského súdu v Trnave (pôvodne to bol Okresný súd Piešťany); Okresný súd Žilina pre obvod Krajského súdu v Žiline (pôvodne to bol Okresný súd Ružomberok).

Nová súdna mapa má smerovať k zefektívneniu konaní a celého systému súdnictva, kedy znižuje počet v súčasnosti existujúcich 54 okresných súdov na 31 okresných súdov. Keďže jej realizácia bola odložená z januára 2023 na jún 2023, v čase prípravy tohto príspevku zatiaľ nie sú známe žiadne konkrétne dopady na fungovanie súdov a prejednávanie pracovnoprávnych sporov.

Procesné zastúpenie

Od účinnosti CSP, teda od júla 2016 sa zamestnanec v individuálnom pracovnoprávnom spore môže dať zastupovať okrem zvoleného zástupcu (zväčša advokáta) aj odborovou organizáciou, pričom v porovnaní s dovtedajšou právnou úpravou nemusí ísť o odborovú organizáciu, ktorej je dotknutý zamestnanec členom. Konkrétne v zmysle § 317 CSP sa uvádza, že *zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore zastupovať odborovou organizáciou. Ustanovenia prvej časti piatej hlavy piateho dielu tohto zákona tým nie sú dotknuté.*⁵

⁵ § 317 CSP

Ako sme uviedli, dovtedajší právny stav umožňoval zamestnancovi dať sa zastupovať odborovou organizáciou, ktorej bol tento zamestnanec členom, a to na základe plnomocenstva. Právna úprava zakotvená CSP obsahuje obmenu a v porovnaní s úpravou OSP rozširuje okruh odborových organizácií, ktoré môžu zastupovať zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore.⁶ Táto právna úprava však môže spôsobiť určité aplikačné a aj praktické problémy. Napriek tomu, že zákon umožňuje zamestnancovi dať sa zastupovať akoukoľvek odborovou organizáciou, z logiky veci a za účelom úspešného bránenia práva, by takouto odborovou organizáciou mala byť organizácia, ktorej je zamestnanec členom alebo ktorá pôsobí u zamestnávateľa, s ktorým zamestnanec vedie pracovnoprávny spor. V danom prípade ešte pripadá do úvahy odborová organizácia, ktorá pôsobí v tomto istom odvetví alebo sektore ako zamestnávateľ, ktorý je účastníkom pracovnoprávneho sporu. Toto odôvodňuje najmä skutočnosť, že za účelom úspešného uplatňovania práv zamestnanca, resp. jeho zastupovania sú potrebné aj určité praktické, resp. odborné znalosti, ako aj znalosti z prostredia zamestnávateľa, nie len samotná znalosť práva. Takéto znalosti a vedomosti najmä z prostredia zamestnávateľa môžu byť výhodou v porovnaní so zastúpením advokátom.⁷

CSP v tomto ustanovení však neupravuje celkom jasne otázku udelenia plnomocenstva odborovej organizácii. Je zrejme, že za účelom zastupovania v súdnom konaní bude potrebné, aby odborová organizácia predložila nejaký doklad na účely zastupovania, čo v danom prípade bude zrejme dohoda so zamestnancom. V tejto súvislosti je potrebné brať do úvahy aplikáciu ustanovenia § 89 ods. 2 CSP, v zmysle ktorého, *ak zvoleným zástupcom nie je advokát, súd uznesením, ktoré doručí zastúpenej strane, rozhodne, že zastúpenie nepripúšťa, ak zástupca zjavne nie je spôsobilý na riadne zastupovanie alebo ak ako zástupca vystupuje vo viacerých konaniach.*⁸ Zákonodarca zjavne nemal úmysel vylúčiť aplikáciu tohto ustanovenia na prípady, ak ako zástupca vystupuje odborová organizácia. Z uvedeného dôvodu tak môže dôjsť k nepripusteniu zastúpenia odborovou organizáciou súdom, napríklad v prípade, ak odborová organizácia už zastupuje iných zamestnancov v individuálnych pracovnoprávných sporoch. Podľa nášho názoru a vychádzajúc z našich skúseností, by v prípade, ak odborová organizácia nie je ako zástupca zrejme nespôsobilá, súd zrejme nemal takéto zastúpenie pripustiť. V tejto súvislosti však za aplikačný problém do istej miery považujeme možnosť dať sa zastúpiť takmer akoukoľvek odborovou organizáciou. Takýto prístup totiž vytvára živnú pôdu na to, aby určitá odborová organizácia, pokojne aj novovzniknutá, bez akýchkoľvek väzieb na odvetvie alebo sektor, v ktorom konkrétny zamestnávateľ pôsobí, ponúkla zamestnancovi zastupovanie, vplývala na neho, prípadne ho

⁶ Pozri aj Chorvátová E., Kundrík P. Postavenie zamestnávateľa pred súdom podľa nového Civilného sporového poriadku [online], [cit.2020-3-7], dostupné na internete: <https://www.epravo.sk/top/clanky/postavenie-zamestnavateľa-pred-súdom-podľa-noveho-civilneho-sporoveho-poriadku-2985.html>

⁷ Pozri aj Števíček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1076

⁸ § 89 ods. 2 CSP.

do takéhoto rozhodnutia vmanipulovala, čo v konečnom dôsledku môže byť v ostrom rozpore so záujmami zamestnanca.⁹

V nadväznosti na procesné zastúpenie zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore poukazujeme aj na rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky, ktorý sa zaoberal otázkou práva zakladať na obranu svojich záujmov odborové organizácie a vstupovať do nich, a v tejto súvislosti judikoval: „...Z toho vyplýva, že každý má právo zakladať „bez predchádzajúceho schválenia“ na obranu svojich záujmov odborové organizácie a vstupovať do nich, pričom výkon tohto práva nemohol a nesmie byť obmedzovaný (s výnimkou obmedzení, ktoré sú stanovené zákonom a sú nevyhnutné v demokratickej spoločnosti), že odborové organizácie vznikajú nezávisle od štátu, že odborové organizácie majú právo vybudovať svoje stanovy a pravidla, a celkom slobodne voliť svojich zástupcov, organizovať svoju správu a formulovať svoj program, pričom verejné orgány sa zdržia akéhokoľvek zásahu, ktorý by obmedzoval toto právo alebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávaniu. Odborová organizácia bráni záujmy (najmä hospodárske a sociálne) svojich členov a vykonáva ďalšie činnosti uvedené v jej stanovách alebo iných pravidlách, ktoré prijala, ako aj uskutočňovať ďalšie činnosti, ktoré schválila v predmete svojej činnosti. Tieto hľadiská je potrebné taktiež uplatňovať pri riešení pracovnoprávnej otázky, aké sú predpoklady na to, aby odborová organizácia mohla v občianskom súdnom konaní zastupovať účastníka, ktorý je jej členom...“¹⁰

Extenzívna poučovacia povinnosť

Ďalšou, v tomto prípade významnou zmenou úpravy v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu, je rozšírenie poučovacej povinnosti súdu vo vzťahu k zamestnancovi. Podľa § 318 CSP *súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom zamestnanca poučí o a) možnosti zastúpenia, b) jeho procesných právach a povinnostiach nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnostiach podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie práva.*¹¹ Ako už z jeho obsahu vyplýva, toto ustanovenie CSP predstavuje odklon od všeobecnej poučovacej povinnosti a jej chápania ako takého. Z uvedeného dôvodu by mohlo dokonca dôjsť ku konštatovaniu, že v danom prípade dochádza k porušeniu jednej zo základných zásad civilného sporového konania, a to zásady rovnosti strán. Uvedené vychádza z toho, že všeobecná poučovacia povinnosť súdu podľa CSP rešpektuje vo vzťahu ku stranám princíp rovnosti zbraní, čo je vyjadrené v reštriktívnom výklade poučovacej, resp.

⁹ Pozri aj Števec M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1076

¹⁰ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 28.05.2004, sp.zn. 26 Cdo 1087/2014. [online], [cit.2020-3-7], dostupné na internete:

[https://www.judikaty.info/search/?q=26+Cdo+1087+2014&db=nscr&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&LawParagraph=&LawNr=&LawYear=&Category=&Type=&CatalogNr=&CatalogRzn=&DateFrom=&DateTo=&PubDateFrom=&PubDateTo=&Ecli=&Keyword=&Predpisy=](https://www.judikaty.info/search/?q=26+Cdo+1087+2014&db=nscr&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qplus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&qminus%5B%5D=&LawParagraph=&LawNr=&LawYear=&Category=&Type=&CatalogNr=&CatalogRzn=&DateFrom=&DateTo=&PubDateFrom=&PubDateTo=&Ecli=&Keyword=&Predpisy=)

¹¹ § 318 CSP.

mandukačnej povinnosti súdu. V danom prípade však nejde o porušenie zásady rovnosti strán, ale práve naopak rozšírená poučovacia povinnosť súdu vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý v individuálnom pracovnoprávnom spore vystupuje ako slabšia strana, predstavuje prostriedok na zabezpečenie efektívnej ochrany práv zamestnancov. Pojem „slabšia strana“ vychádza z predpisov hmotného práva a jeho podstata je založená na tom, že v mnohých prípadoch má zamestnávateľ prístup k takým informáciám, ku ktorým sa zamestnanec z logických a praktických dôvodov nedostane. Okrem toho častým javom je aj to, že si zamestnanec z dôvodu nedostatku prostriedkov nedokáže zabezpečiť kvalifikovanú alebo kvalitnú právnu pomoc. Súd preto poskytuje zamestnancovi informácie v zákonom stanovenom rozsahu, ktorý je motivovaný samotným záujmom na poskytnutí účinnej právnej ochrany zamestnancovi v individuálnom pracovnoprávnom spore určitým a zrozumiteľným spôsobom. Súd pritom súčasne rešpektuje požiadavku účelu tohto procesného postupu.

Súd si plní túto „rozšírenú“ poučovaciu povinnosť v rámci prvého úkonu súdu vo vzťahu k dotknutému zamestnancovi (doručenie prvého podania). Uvedená požiadavka vyplýva aj z konštantnej judikatúry, poukazujeme pritom napríklad na rozhodnutie Ústavného súdu SR, II. ÚS. 67/02, v zmysle ktorého: „...úkony súdu, ktoré sú obsahom poučovacej povinnosti, sa musia vykonávať na začiatku občianskoprávneho konania alebo v jeho bezprostrednej nadväznosti. Len takýto postup občianskoprávneho súdu je zlučiteľný so základným právom účastníka na konanie bez zbytočných prieťahov...“¹²

Vyšetrovacia zásada

Okrem vyššie uvedených odklonov zakotvených pre individuálny pracovnoprávny spor podľa CSP sa v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu aplikuje aj vyšetrovací princíp súdu. Podľa § 319 CSP *Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará a zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.*¹³ Zo spomenutej právnej úpravy zakotvanej v CSP vyplýva, že zákonodarca sa prikláňa k zakotveniu vyšetrovacieho princípu v civilnom súdnom konaní v prípade prejednávania individuálnych pracovnoprávnych sporov. Uvedený odklon od všeobecného procesného postupu v iných typoch civilného procesu je odôvodnený zvýšenou mierou požadovanej právomoci súdu ako orgánu ochrany práva do individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Ak uplatníme výklad predmetného ustanovenia CSP, môžeme konštatovať, že súd je povinný vyvíjať zvýšenú aktivitu za účelom získavania dôkazov až v prípade, keď to považuje za nevyhnutné pre vydanie rozhodnutia vo veci samej. Možno teda dôvodíť, že v prípade ak súdu postačujú dôkazy označené a predložené stranami sporu, ako aj ich vyjadrenia a argumentácia, nemusí z vlastnej iniciatívy obstarávať žiadne ďalšie dôkazné prostriedky a rozhodne na základe toho, čo mu strany sporu predložili. Súd by mal tak dôkaznú iniciatívu, ktorá je podstatou vyšetrovacej zásady, prevziať len v prípadoch, ak doterajšie dokazovanie nepostačuje za účelom objasnenia skutkového stavu veci. Možno preto

¹² Pozri aj Števec M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1078

¹³ § 319 CSP

konštatovať, že na to, aby súd v individuálnom pracovnoprávnom spore postupoval v procesnom štádiu dokazovania v súlade s vyšetrovacou zásadou, musí takémuto postupu predchádzať dôsledná úvaha súdu spočívajúca v posúdení otázky, či je takýto procesný postup nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci samej. Na toto posúdenie nadväzuje a formuje ho zásada voľného hodnotenia dôkazov, v rámci ktorej je však aj súd viazaný právnymi predpismi a zásadou právnej istoty a predvídateľnosti súdnych rozhodnutí, ktorá vyjadruje „stav, v ktorom môže každý legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, pričom ak takejto ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.“¹⁴

Môžeme teda zosumarizovať, že legitímne priklonenie sa k vyšetrovacej zásade, ktoré je vyžadované od súdu v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu, sa aplikuje vtedy, ak súd, ktorý prejednáva individuálny pracovnoprávny spor, nedospeje na základe tvrdení strán a doposiaľ vykonaných a navrhovaných dôkazov k záveru, že je riadne zistený skutkový stav a že môže vydať rozhodnutie, ktoré bude v súlade s rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, alebo ak takej praxe niet, ktoré bude spravodlivé. V takom prípade súd aj bez návrhu strán obstará dôkazné prostriedky a vykoná dokazovanie nevyhnutné na vydanie takéhoto rozhodnutia.¹⁵

V tejto súvislosti považujeme za potrebné poukázať aj na novelu Zákonníka práce, ktorá je účinná od 01. novembra 2022 a v zmysle ktorej bolo zakotvené tzv. „prenesené dôkazné bremeno“. Tento inštitút zjednodušene znamená, že ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru tohto zamestnanca došlo z dôvodov, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.¹⁶ Uvedené ustanovenie novelizovaného Zákonníka práce predstavuje značnú modifikáciu rozdelenia bremena tvrdenia a bremena dôkazu, keď vo svojej podstate zbavuje zamestnanca ako slabšiu stranu sporu povinnosti predložiť dôkazy na podporu svojich tvrdení, ktoré uvádza v súdnom konaní, a ktoré zrejme budú tvoriť základ pre podanie žaloby ako takej. Zámerom zákonodarcu zrejme bolo vyriešiť pomerne časté a citlivé situácie, kedy je zamestnanec „potrestaný“ zamestnávateľom za výkon svojho práva vo forme skončenia pracovného pomeru, pričom sa zrejme vychádzalo z toho, že zamestnanec v postavení žalobcu už predstavuje subjekt, ktorý stojí mimo zamestnávateľa – spoločnosť alebo organizáciu a nemá prístup k interným dokumentom, ktoré by mohli slúžiť ako dôkazné prostriedky.

Ide o relatívne nové ustanovenie Zákonníka práce, takže zatiaľ nevieme posúdiť žiadne odozvy praxe a najmä súdnej praxe. Avšak, môžeme konštatovať, že ide o ojedinelé

¹⁴ Čl. 2 ods. 2 CSP

¹⁵ Pozri aj Števček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1078.

¹⁶ § 13 ods. 9 Zákonníka práce.

ustanovenie Zákonníka práce, ktorý doposiaľ podobnú otázku neriešil. Vychádza z transpozície smernice 2019/1152 a v podstate znamená, že zamestnanec musí uviesť dôvody, pre ktoré sa domnieva, resp. ktoré naznačujú, že dôvodom ukončenia jeho pracovného pomeru bolo uplatnenie jeho práv garantovaných pracovnoprávnymi predpismi.

Domnievame sa, že v praxi by mal súd zvážiť, či tieto dôvody a skutočnosti sú relevantné a či nasvedčujú tomu, že naozaj bolo skončenie pracovného pomeru zapríčinené týmto uplatnením práv, a až na základe toho sa bude musieť zamestnávateľ brániť, že k skončeniu pracovného pomeru došlo zo zákonných dôvodov a zákonným spôsobom. Napríklad môže ísť o prípad, keď by bol so zamestnancom ukončený pracovný pomer z dôvodu nadbytočnosti na základe prijatej organizačnej zmeny a zamestnanec sa domnieva, že skutočným dôvodom skončenia jeho pracovného pomeru bola skutočnosť, že v poslednej dobe viackrát podal sťažnosť zamestnávateľovi na porušovanie pracovnoprávných predpisov (napr. nepreplácanie práce nadčas). V takom prípade musí podľa nášho názoru zamestnanec súdu predložiť také skutočnosti, na základe ktorých sa možno dôvodne domnievať, že tomuto tak bolo. Zamestnávateľ sa následne môže proti tomu brániť a preukázať, že dôvod skončenia pracovného pomeru bola naozaj organizačná zmena.

Je otázne, ako sa bude táto právna úprava realizovať v praxi, a čo bude potrebné na to, aby súd uznal podozrenie zamestnanca za dôvodné – či bude postačovať iba tvrdenie zamestnanca alebo písomný dôkaz, prípadne svedectvo. Jednoznačne ide o ustanovenie na ochranu zamestnanca ako slabšej strany, ktoré by bolo podľa nášho názoru vhodnejšie zakotviť do CSP.

Taktiež sme toho názoru, že v tomto prípade nejde o tzv. „negatívnu dôkaznú teóriu“ kedy má jedna strana, resp. účastník sporu preukazovať reálnu neexistenciu určitej skutočnosti (teda nerozviazania pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy), ale preukázať existenciu iného dôvodu, ktorý Zákonník práce vymedzuje ako dôvod na skončenie pracovného pomeru.

Odklon od sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania

Nová úprava individuálnych pracovnoprávných sporov, ktorá bola zakotvená prijatím CSP modifikuje aj sudcovskú a zákonnú koncentráciu konania. Uvedené je vyjadrené v ustanovení § 320 CSP, podľa ktorého *zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na podporu svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenie o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.*

Toto ustanovenie v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu (rovnako ako v prípade antidiskriminačných sporov) predstavuje zásadný odklon od všeobecného procesného postupu súdu, ktorý smeruje k tomu, aby vec bola v čo najkratšom čase prejednaná a rozhodnutá. V rámci civilného procesu vo všeobecnosti sú strany povinné uplatniť prostriedky procesného útoku a procesnej obrany včas. Prostriedky procesného útoku a procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo zo zreteľom na

rýchlosť a hospodárnosť konania.¹⁷ Toto ustanovenie vyjadruje tzv. sudcovskú koncentráciu konania. Podľa ustanovenia upravujúceho zákonnú koncentráciu konania prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany možno uplatniť najneskôr do vyhlásenia uznesenia, ktorým sa dokazovanie končí.¹⁸ Podľa komentára k CSP predkladanie a označovanie skutočností a dôkazných prostriedkov na preukázanie tvrdení strán sporu predstavuje procesnú aktivitu, ktorá je charakteristická pre sporové konanie. Možno konštatovať, že vyplýva z kontradiktórnej povahy sporového konania, ktorého podstatou je protichodnosť záujmov strán sporu, na bránenie a uplatňovanie ktorých využívajú prostriedky procesného útoku a procesnej obrany.¹⁹

Deformáciou zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu sa uplatňuje snaha o vyrovnanie prirodzenej nerovnosti medzi stranami individuálneho pracovnoprávneho sporu – zamestnancom a zamestnávateľom. Zjednodušene povedané, na strane zamestnanca, ktorý predstavuje slabšiu stranu sporu, pretože nemá k dispozícii také možnosti a najmä prostriedky ako zamestnávateľ, sa neuplatnia ustanovenia, resp. obmedzenia zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania. Tento odklon je v odbornej literatúre odôvodnený snahou o dosiahnutie a zabezpečenie zásady „rovnosti zbraní“ medzi stranami. Ako sme uviedli táto snaha vychádza najmä z toho, že zamestnanec nemá častokrát taký prístup k dôkazným prostriedkom, aby ich uplatnil v súlade s ustanoveniami o sudcovskej a zákonnej koncentrácii konania, Vo všeobecnosti sa vychádza z toho, že na zabezpečenie hospodárnosti a účelnosti individuálneho pracovnoprávneho sporu je potrebné, aby zamestnanec mohol a bol schopný predložiť dôkazy, ktorými bude úspešne brániť svoje právo a zvýši tak svoje šance v konaní. Vo svojej podstate tým toto ustanovenie CSP zabezpečuje zamestnancovi v individuálnom pracovnoprávnom spore rovnakú možnosť uplatnenia dôkazov a dôkazných tvrdení ako zamestnávateľovi, keďže zmierňuje zamestnancovi prekážky v prístupe k nim. V zmysle právnej teórie, s čím sa aj stotožňujeme, v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu hospodárnosť konania ustupuje jeho účelu, ktorý v tomto prípade spočíva vo vydaní spravodlivého rozhodnutia. Je však potrebné zdôrazniť, že aj napriek tomuto odklonu je potrebné brať do úvahy a na zreteľ aj základné ľudské právo na rozhodnutie vo veci samej v primeranej lehote a bez zbytočných prietáhov.

Modifikácie zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania, čiže ponechanie možnosti zamestnancovi uplatniť dôkazy a dôkazné prostriedky až do skončenia konania, čiže vyhlásenia rozhodnutia súdu sa aplikuje aj v prípade, že je zamestnanec zastúpený advokátom, resp. odborovou organizáciou, teda má kvalifikovanú právnu pomoc. V tejto súvislosti vyvstáva otázka, či je takýto odklon od všeobecnej úpravy koncentrácie konanie primeraný. V prípade, že zamestnanec disponuje kvalifikovaným právnym zastúpením, a to najmä vo forme advokáta, je potrebné sa zaoberať otázkou, či takýto odklon nepredstavuje neprimeranú výhodu pre zamestnanca a neporušuje oprávnené záujmy zamestnávateľa ako

¹⁷ § 153 ods. 1 CSP

¹⁸ § 154 CSP

¹⁹ Pozri aj Števček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1080.

druhej strany sporu. Sme toho názoru, že v danom prípade už nedochádza k vyrovnaniu procesného postavenia strán v individuálnom pracovnoprávnom spore, ale k ich narušeniu a oslabeniu vo vzťahu k zamestnávateľovi. V prípade, že je zamestnanec riadne zastúpený advokátom, považujeme takýto odklon od zákonnej koncentrácie konania v rozpore so zásadou „rovnosti zbraní“ v neprospech zamestnávateľa. Polemizovať sa dá vo vzťahu k zastúpeniu odborovou organizáciou, keďže jej členovia zväčša nemajú právnické vzdelanie, právna pomoc je im poskytovaná externe. Ak vychádzame z toho, že odborová organizácia zabezpečuje poskytovanie právnej pomoci a právnych rád externe advokátom alebo advokátskou kanceláriou, sme toho názoru, že aj v prípade zastupovania zamestnanca v spore odborovou organizáciou predstavuje odklon od všeobecnej úpravy koncentrácie konanie procesnú výnimku, ktorá je neprimeraná svojmu cieľu a nerešpektuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. V tejto súvislosti by sme aj navrhovali úpravu tohto ustanovenia CSP, ktoré by vylučovalo tento odklon v prípade procesného zastúpenia zamestnanca kvalifikovanou právnou pomocou – advokátom alebo odborovou organizáciou.

Použitie ustanovení rozsudku pre zmeškanie

Vychádzajúc z našej praxe rozsudok pre zmeškanie predstavuje veľmi špecifické rozhodnutie súdu, ktoré vychádza z pasivity jednej z procesných strán a neteší sa veľkej obľube v praxi. Vydanie rozsudku pre zmeškanie je upravené v § 273 CSP, podľa ktorého súd môže aj bez nariadenia pojednávania rozhodnúť o žalobe rozsudkom pre zmeškanie, ktorým žalobe vyhovie, ak uznesením uložil žalovanému povinnosť vyjadriť sa k žalobe a v tomto svojom vyjadrení uviesť rozhodujúce skutočnosti na svoju obranu, pripojiť listiny, na ktoré sa odvoláva, a označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení a žalovaný túto svoju povinnosť bez vážneho dôvodu nesplnil, bol o následkoch takéhoto konania v uznesení poučený a toto uznesenie bolo doručené do vlastných rúk. Rovnako môže súd rozhodnúť vec rozsudkom pre zmeškanie v prípade, ak sa žalovaný nedostavil na pojednávanie, hoci bol naň riadne predvolaný a o následkoch nedostavenia sa na pojednávanie bol poučený vrátane možnosti vydať rozsudok pre zmeškanie a svoju neprítomnosť neospravedlnil včas a vážnymi okolnosťami. Ak súd v uvedených prípadoch rozhodne rozsudkom pre zmeškanie, odôvodnenie takéhoto rozsudku obsahuje len stručnú identifikáciu procesného nároku a právny dôvod vydania rozsudku pre zmeškanie.²⁰ Rovnako môže súd postupovať aj v opačnom prípade, teda v prípade „zmeškania“ žalovaného. To znamená, ak sa žalovaný nedostaví na pojednávanie, hoci bol naň riadne predvolaný a svoju neúčast' neospravedlnil včas a vážnymi okolnosťami.²¹ Čo sa týka vážnych okolností na účely ospravedlnenia neúčasti na pojednávaní, resp. procesnej pasivity, judikatúra ich ďalej definuje ako také okolnosti, ktoré nastali neočakávane, boli príčinou, že sa účastník nemohol dostaviť na pojednávanie, resp. nemohol vopred a riadne svoju neúčast' na pojednávaní ospravedlniť, a ktoré za danej situácie možno považovať za dôvod ospravedlňujúci zmeškanie konania. Za ospravedlniteľný dôvod nie je možné považovať okolnosť, ktorá účastníkovi, resp. jeho právnomu zástupcovi bola známa (nutnosť využiť lekársku pomoc nastala v značnom predstihu/čase pred nariadením pojednávania, ktorá mu objektívne znemožňovala účasť na

²⁰ § 275 CSP.

²¹ § 278 CSP.

pojednávani, avšak žiadne objektívne okolnosti nebránili tomu, aby svoju neúčast' na pojednávaní včas ospravedlnil.²²

Z uvedeného vyplýva, že základným predpokladom pre vydanie rozsudku pre zmeškanie je „zmeškanie“ úkonu na strane žalobcu alebo na strane žalovaného, čiže procesná pasivita jednej zo strán. Podľa komentára k príslušným ustanoveniam CSP, strany sporu sú pasívne vtedy, ak si neplnia základné povinnosti, ktoré im vyplývajú z ich postavenia strán civilného konania a ktoré vyplývajú zo zásady kontradiktórnosti.²³

Vydanie rozsudku pre zmeškanie je však v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu vylúčené, ak by mal byť vydaný v neprospech zamestnanca, čiže v prípade, ak by stranou sporu (žalobcom alebo žalovaným), ktorá „zmeškala“ úkon bol zamestnanec. Opätovne ide o odklon od všeobecného civilného konania, ktorý je upravený v § 321 CSP, podľa ktorého ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok v neprospech zamestnanca. V tomto prípade možno opätovne konštatovať, že ide o aplikáciu ochrannú funkciu civilného sporového konania, ktorá spočíva neaplikovateľnosti rozsudku pre zmeškanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch. Podľa právnej teórie je procesná pasivita zamestnanca, či už vystupuje na strane žalobcu alebo žalovaného, málo pravdepodobná, avšak nie je možné ju celkom vylúčiť. V záujme ochrany zamestnanca ako slabšej strany došlo k zakotveniu tohto odklonu v snahe, aby nebol na svojich právach ukrátený vydaním rozsudku pre zmeškanie, resp. kontumačného rozsudku. V prípade, že sa procesnej pasivity dopustí zamestnávateľ, je vydanie rozsudku pre zmeškanie však prípustné.

Opäť aj v tomto prípade, zákonodarca nerozlišuje situáciu, že je zamestnanec v konaní právne zastúpený advokátom alebo odborovou organizáciou, teda, že mu je poskytnutá kvalifikovaná právna pomoc. V takom prípade považujeme rovnako ako vo vylúčení zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania v individuálnom pracovnoprávnom spore za pomerne nevyvážené. Ak zamestnanec disponuje kvalifikovanou právnou pomocou, je podľa nášho názoru zodpovednosťou právneho zástupcu, aby nedošlo k zmeškaniu úkonu, resp. ak by k nemu došlo, aby takáto udalosť bola riadne ospravedlnená.

Poukazujeme aj na to, že v rámci právneho poriadku Českej republiky, ktorý je v mnohých smeroch často inšpiráciou pre právne predpisy prijímané na Slovensku, neexistuje osobitná úprava pracovnoprávneho sporu, zákon č. 99/1963 Sb. Občanský soudní řád zaktovuje len niekoľko špecifických ustanovení na ochranu zamestnanca v rámci pracovnoprávneho sporu. Osobitne však aj samotná judikatúra Najvyššieho súdu ČR výslovne odmieta vylúčenie aplikácie inštitútu rozsudku pre zmeškanie v prípade zmeškania úkonu zamestnancom. Konkrétne Najvyšší súd ČR uvádza: „*„Na správnosti uvedeného záveru nič nemení ani pracovnoprávna povaha uplatneného nároku. V pracovnoprávných vzťahoch uplatňovaná zásada*

²² Pozri aj uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.09.2020, sp.zn. 4Obdo/84/2019.

²³ Pozri aj Števeček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1081.

zvláštnej ochrany postavenia zamestnancov (predstavujúca základné interpretačné pravidlo pre aplikáciu hmotnoprávnych noriem na pracovnoprávne vzťahy) nijak neoslabuje procesnú zodpovednosť účastníka (zamestnanca) za výsledok občianskeho súdneho konania, ktorá v prípade nedostatočnej procesnej aktivity žalovaného môže spočívať tiež v uplatnení rozsudku pre zmeškanie.“²⁴

Pojednávanie

Pri analyzovaní právnej úpravy, resp. odlišností právnej úpravy v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu v porovnaní so všeobecným civilným procesom, je potrebné poukázať aj na odklon týkajúci sa prejednávania veci na pojednávaní. Podľa článku 12 Základných princípov CSP platí, že na prejednanie veci sa nariaďuje ústne pojednávanie, ak zákon neustanovuje inak. V prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu, CSP upravuje v § 322, že súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu zákona.

Vo všeobecnosti platí, že pojednávanie je vždy verejné. Verejnosť môže byť z pojednávania vylúčená, len ak by verejné prejednanie sporu ohrozilo ochranu utajovaných skutočností, citlivých informácií a skutočností chránených podľa osobitného predpisu alebo dôležitý záujem strany alebo svedka. Aj keď nie sú splnené uvedené podmienky na vylúčenie verejnosti, súd môže z dôvodov hodných osobitného zreteľa odoprieť prístup na pojednávanie jednotlivým osobám.²⁵ Prejednanie veci na pojednávaní je tak vyjadrením zásady verejnosti konania, ktorá patrí k ústavným zárukám práva na súdnu a inú právnu ochranu. Súčasne ako konštatoval aj Ústavný súd SR vo svojom rozhodnutí, s verejným prerokovaním vecí súvisí aj princíp ústnosti a bezprostrednosti a právo vyjadriť sa ku všetkým dokazovaným skutočnostiam.²⁶ Súčasne v inom svojom rozhodnutí upresňuje, že podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v znení protokolu č. 3, 5 a 8: „každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho právach alebo záväzkoch, alebo oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu. Rozsudok musí byť vyhlásený verejne, ale tlač a verejnosť môžu byť vylúčené buď po dobu celého, alebo časti procesu v záujme mravnosti, verejného poriadku alebo národnej bezpečnosti v demokratickej spoločnosti, alebo keď to vyžadujú záujmy maloletých detí, alebo ochrana súkromného života účastníkov, alebo v rozsahu požadovanom súdom za úplne nevyhnutný, pokiaľ by vzhľadom na osobitné okolnosti, verejnosť konania mohla byť na ujmu záujmom spravodlivosti...“²⁷

Ako sme uviedli vyššie, CSP formuluje výnimky z prejednávania veci vo forme verejného pojednávania, čiže za prítomnosti verejnosti, ktoré sú vo všeobecnosti potrebné na zabezpečenie účelu konania, ochranu účastníkov a ich záujmov. V prípade individuálneho

²⁴ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 976/2019, zo dňa 12.02.2021.

²⁵ § 176 CSP.

²⁶ Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. II. ÚS 57/1998.

²⁷ Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. 45/2000.

pracovnoprávneho sporu však zákonodarca zakotvil výnimku z verejného pojednania veci vo forme pojednávania, v prípade, ak strany sporu súhlasia s návrhom súdu na rozhodnutie vo veci samej bez nariadenia pojednávania. V tomto prípade tak ide o výnimku a odklon od zásady ústnosti a verejnosti civilného sporového konania. V rámci tohto ustanovenie upravujúceho individuálny pracovnoprávny spor sa predpokladá procesná aktivita strán – zamestnanca a zamestnávateľa, ktoré vyjadria svoj súhlas s návrhom súdu, aby konkrétna vec bola prejednaná a rozhodnutá bez nariadenia pojednávania. Právna teória zdôrazňuje, že takémuto návrhu súdu musí predchádzať dôsledná analýza konkrétneho prípadu a o možnosti jeho rozhodnutia aj bez nariadenia pojednávania. V tejto súvislosti konštatujeme, že v praxi advokáta zameriavajúceho sa na pracovnoprávne spory sme sa nestretli so situáciou, kedy by súd stranám navrhoval prejednanie a rozhodnutie veci bez pojednávania. Je na tomto mieste aj pomerne náročné formulovať situáciu, ktorá by bola považovaná za podklad na takýto návrh súdu. Jednoznačne možno tvrdiť a stotožniť sa s názormi právnych teoretikov, podľa ktorých má nariadenie pojednávania na prejednanie pracovnoprávných sporov jednoznačnú prioritu. Takýto prístup vyjadruje aj súlad so základnými princípmi civilného sporového konania. Súd totiž prostredníctvom procesného inštitútu pojednávania a z toho vyplývajúceho uplatňovania zásady verejnosti je kontrolovaný vo svojej činnosti a súčasne postupe vo vzťahu k stranám sporu. Rovnako možno konštatovať, že prejednaním veci na verejnom pojednávaní je zabezpečené aj výchovné pôsobenie týkajúce sa vnímania postavenia zamestnanca ako slabšej strany sporu s ohľadom na podriadenosť zamestnanca voči zamestnávateľovi a taktiež preventívne v snahe zabrániť možnému zneužívaniu nadriadeného postavenia zamestnávateľom.

V tejto súvislosti profesorka Krsková uvádza: „*Problém súdneho rituálu je koniec koncov aj politickým problémom, pretože má dočinenia s právom každého na verejný, slušný, naozaj kontradiktórny proces. Proces treba rámcovať symbolmi, pretože každý detail má svoju dôležitosť, prispieva k odhaľovaniu pravdy a spravodlivosti, hoci priamu užitočnosť symbolického vesmíru, v ktorom sa odohráva proces a realizuje právo, ani nemusíme postrehnúť. Symbol má preskriptívnu funkciu: insígnie moci nielen signalizujú prítomnosť autority, ale vyžadujú aj rešpekt k nej. Ako inak vytvoríme na pojednávaní slávnostnú atmosféru, budiacu rešpekt? Symboly spájajú jedincov patriacich do tej istej spoločenskej skupiny, sú pre nich obranným valom, prispievajú k identite právnického povolania. Rituál umožňuje obnoviť dôveru v štát, v jeho schopnosť prostredníctvom súdnictva rekonštruovať spoločenský a právny poriadok. Ak zabudneme na rituál tradičného pojednávania s jeho princípmi kontradiktórnosti a verejnosti, potom zmizne rozdiel medzi súdnictvom a exekutívou, stratí sa del'ba moci. A to už máme do činenia s ohrozením ľudských práv.*“²⁸

Podporné použitie všeobecných ustanovení o konaní

CSP v prípade právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu zakotvuje zásadu subsidiárneho aplikovania všeobecných ustanovení upravujúcich postup súdu a strán sporu v civilnom sporovom konaní. Konkrétne v zmysle § 323 CSP *Na konanie podľa tohto dielu sa*

²⁸ Krsková, A. Načo obradnosť, pompéznosť, ritualizácia súdneho procesu? *Justičná revue*, 2006, roč. 58, č. 11, s. 1617 a nasl.

primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak. Možno konštatovať, že týmto ustanovením je vyjadrený vzťah medzi osobitnými ustanoveniami upravujúcimi odklony od všeobecných ustanovení civilného procesu v prípade individuálnych pracovnoprávných vzťahov a zvyšných ustanovení CSP, ktoré poskytujú týmto odklonom určitú podporu. Taktiež je primerané použitie všeobecných ustanovení CSP na individuálny pracovnoprávny spor dopĺňa úpravu konania v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu tak, aby bolo zabezpečené spravodlivé a časovo primerané prejednanie a rozhodnutie individuálneho pracovnoprávneho sporu.²⁹

Podľa nášho názoru ide o pomerne štandardný postup zákonodarcu, keďže ustanovenia § 316 až 322 CSP vo svojej podstate upravujú len špecifické odlišnosti a odlišné postupy v prípade vedenia, prejednávania a rozhodovania individuálnych pracovnoprávných sporov. Táto úprava nie je komplexná, čiže je potrebné aj na tento druh civilného procesu aplikovať všeobecné ustanovenia CSP v otázkach, v ktorých osobitná úprava mlčí, resp. ich neupravuje. Samozrejme, vždy je potrebné zohľadniť a aplikovať odlišnosť alebo odklony uvedené v tejto časti zákona.

Praktické skúsenosti s vedením individuálnych pracovnoprávných sporov

S ohľadom na to, že od prijatia novej právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu už ubehlo niekoľko rokov, požiadali sme v rámci prieskumu niekoľkých účastníkov individuálneho pracovnoprávneho sporu, v ktorom vystupovali, či už ako žalobcovia alebo ako žalovaní a ktorý bol začatý žalobou podanou po 01.07.2016 o zodpovedanie niekoľkých otázok týkajúcich vedenia individuálneho pracovnoprávneho sporu.

V prvom rade sme účastníkom tohto prieskumu položili otázku, v akom postavení v spore vystupovali a ako dlho pracovnoprávny spor trval. Pre upresnenie dvaja zo siedmych dopytovaných viedli spor na Okresnom súde Bratislava III, jeden na Okresnom súde Ružomberok, jeden na Okresnom súde Zvolen, jeden na Okresnom súde Piešťany a jeden na Okresnom súde Nové Mesto nad Váhom. Zo siedmych účastníkov tohto prieskumu traja uviedli, že spor trval menej ako jeden rok. Súčasne v týchto prípadoch vždy došlo k uzatvoreniu mimosúdnej dohody, čo aj bolo dôvodom na takéto krátke trvanie sporu. Jeden z účastníkov prieskumu uviedol, že spor trval viac ako tri roky, pričom bol napokon ukončený súdnym zmiernom. Zvyšní traja účastníci uviedli, že ich spory trvali päť a viac rokov, a súčasne že tieto spory boli ukončené rozsudkom súdu.

Následne sme sa účastníkov prieskumu dopytovali, aký bol prístup súdu k zamestnancovi ako k slabšej strane, a to konkrétne, či bol prístup súdu (i) zákonný, teda súd pristupoval k zamestnancovi presne podľa ustanovení o individuálnom pracovnoprávnom spore, uplatňoval jeho práva a odklony vychádzajúce z právnej úpravy, (ii) súd išiel nad rámec práv zamestnanca ako slabšej strany upravených v rámci ustanovení o individuálnom pracovnoprávnom spore v CSP alebo (iii) súd nerešpektoval niektoré zamestnancove práva

²⁹ Pozri aj Števcík M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, str. 1082.

a odklony upravené v ustanoveniach o individuálnom pracovnoprávnom spore v CSP. Väčšina účastníkov prieskumu, konkrétne šesť z nich uviedlo, že súd postupoval zákonne, presne dodržiaval ustanovenia o individuálnom pracovnoprávnom spore a z toho vyplývajúce odklony. Len jeden z účastníkov uviedol, že súd išiel nad rámec práv zamestnanca ako slabšej strany upravených v rámci osobitnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu v CSP.

V ďalšej otázke sa účastníci prieskumu mali vyjadriť k tomu, či súd počas individuálneho pracovnoprávneho sporu alebo pred jeho začatím inicioval uzatvorenie mimosúdnej dohody. Na túto otázku päť účastníkov prieskumu uviedlo, že došlo k iniciovaniu uzatvorenia mimosúdnej dohody zo strany súdu. Dvaja z účastníkov konštatovali, že súd túto iniciatívu počas konania neprejavoval.

Záverom sme účastníkom prieskumu položili dve otázky týkajúce sa efektívnosti a profesionality súdu a sudcu pri vedení individuálneho pracovnoprávneho sporu. V prvom rade na otázku, či bol individuálny pracovnoprávny spor vedený súdom profesionálne, konkrétne, či bol sudca alebo sudkyňa oboznámená s problematikou sporu na prvom pojednávaní, vykonával/a dôkazy smerujúce k objasneniu veci a podobne. Na túto otázku odpovedali takmer všetci účastníci prieskumu (šesť), že spor bol vedený profesionálne.

Na otázku, či bol individuálny pracovnoprávny spor vedený efektívne, teda bez zbytočných prietáhov odpovedali len traja účastníci prieskumu, že spor bol vedený efektívne, bez zbytočných prietáhov, súčasne išlo o účastníkov individuálneho pracovnoprávneho sporu, ktorý bol ukončený mimosúdnou dohodou a trval menej ako jeden rok. Zvyšní účastníci uviedli, že spor nebol vedený efektívne, že sa v ňom vyskytovali dlhé čakacie doby na ďalší úkon súdu, prípadne časté odročovanie pojednávaní.

Zo záverov prieskumu vyplýva, že aj po prijatí novej právnej úpravy v oblasti individuálneho pracovnoprávneho sporu, a to konkrétne zavedenie kauzálnej príslušnosti súdov, je trvanie celého sporu, v prípade, že smeruje k ukončeniu sporu rozsudkom súdu, otázkou niekoľkých rokov, a to konkrétne päť a viac rokov. Iba v prípadoch mimosúdnych dohôd a súdnych zmierov je možné spor ukončiť v kratšom čase, približne v priebehu jedného roka.

Čo sa týka dodržiavania a aplikovania osobitných ustanovení a odklonov v prospech zamestnanca upravených CSP, podľa záverov prieskumu tieto sú súdmi dodržiavané a riadne v rámci konania uplatňované.

K otázke vedenia sporu profesionálne a efektívne, sa väčšina účastníkov prieskumu zhodla na tom, že ich individuálny pracovnoprávny spor bol vedený profesionálne, sudca alebo sudkyňa boli pripravení, mali riadne naštudovaní spis a konanie smerovalo k riadnemu objasneniu veci. Naopak k otázke efektivity konania sa väčšina účastníkov prieskumu vyjadrila, že spor bol vedený neefektívne, so zbytočnými prietahmi a častým odročovaním pojednávaní.

Záver

Osobitná úprava individuálneho pracovnoprávneho sporu bola jednou zo zásadných zmien, ktoré prinieslo prijatie nových kódexov upravujúcich vedenie civilného sporového konania a nahrádzajúcich pôvodný Občiansky súdny poriadok. Ustanovenia upravujúce odklony

v rámci vedenia individuálneho pracovnoprávneho sporu, ako aj zakotvenie kauzálnej príslušnosti súdov na prejednávacie pracovnoprávnych súdov smerovali k vyvažovaniu práv zamestnancov ako slabšej strany pracovnoprávneho sporu, keďže nedisponujú ani takým rozsahom informácií, ani prostriedkov ako zamestnávateľa, čo ich už v počiatku akéhokoľvek sporu znevýhodňuje. Zavedenie kauzálnej príslušnosti súdov na prejednávacie pracovnoprávnych sporov malo smerovať k zefektívneniu týchto konaní, k zvýšeniu odbornosti sudcov prejednávajúcich tieto spory a napokon k skráteniu samotného času trvania pracovnoprávneho sporu.

Čo sa týka samotnej právnej úpravy a jednotlivých odklonov od všeobecnej úpravy civilného sporového procesu, ktoré zaviedla, niektoré z nich považujeme za presahujúce rámec vyvažovania práv zamestnanca ako slabšej strany vo vzťahu k zamestnávateľovi. Ide najmä o aplikáciu odklonov, ak je vylúčenie vydania rozsudku pre zmeškanie v prípade zmeškania úkonu zamestnancom, ako aj vylúčenie sudcovskej a zákonnej koncentrácie, najmä v prípade, ak má zamestnanec kvalifikovanú právnu pomoc, teda ja zastúpený advokátom. V takých prípadoch považujeme tieto odklony od všeobecnej úpravy civilného procesu za nevyvážené a v rozpore so zásadou rovnosti zbraní. Vychádzame aj z právnej úpravy v Českej republike, v rámci ktorej samotná judikatúra Najvyššieho súdu odmieta vylúčenie aplikácie rozsudku pre zmeškanie v neprospech zamestnanca z dôvodu, že je základnou procesnou zodpovednosťou účastníka konania, aby nezmeškal úkon. Nehovoriac o situácii, že je tento účastník dokonca zastúpený kvalifikovanou právnu pomocou. Z uvedeného dôvodu by sme v rámci návrhu de lege ferenda smerovali k úprave jednotlivých odklonov v prípade, že zamestnanec má kvalifikovanú právnu pomoc, teda je zastúpený advokátom. Ochrana slabšej strany a vyvažovanie jej postavenia by stále boli zabezpečené vo významnej miere, keďže v prípade, že by zamestnanec zastúpený nebol aplikovali by sa na neho všetky odklony v rámci individuálneho pracovnoprávneho vzťahu, tak ako sú upravené teraz. Poukazujeme aj na to, že v rámci právnej úpravy ČR, ktorá je nám obsahovo najbližšia, absentuje úprava individuálnych pracovnoprávnych vzťahov a väčšina odklonov zakotvená v rámci tohto osobitného procesného inštitútu v SR sa v ČR neaplikuje ani v prípade, že zamestnanec nemá v spore právne zastúpenie.

Vo vzťahu k pomerne páľčivému problému, ktorým je dĺžka a efektivita súdnych konaní na Slovensku, čo je v prípade pracovnoprávnych sporov ešte zosilnené tým, že práca predstavuje základ na zabezpečovanie základných životných potrieb pre väčšinu populácie na Slovensku.

S odstupom niekoľkých rokov, s ohľadom na vykonaný prieskum a tiež vlastnú prax advokáta, možno konštatovať, že samotné očakávania ohľadne skrátenia dĺžky súdneho konania v rámci pracovnoprávneho sporu sa zatiaľ celkom nenaplnili. Individuálny pracovnoprávny spor hoci vedený na kauzálne príslušnom súde, stále trvá v priemere niekoľko rokov, a to päť a viac rokov. Výnimku tvorí len ukončenie sporu formou mimosúdnej dohody alebo súdneho zmieru, k čomu podľa výsledkov vykonaného prieskumu súdy účastníkov aj aktívne nabádajú.

Čo sa týka nápadu pracovnoprávných sporov na konkrétne súdy ten sa počas pandémie koronavírusu ešte, pochopiteľne, zvýšil. Čas a efektívnosť vybavovania týchto sporov na jednotlivých kauzálne príslušných súdoch zostali porovnateľné s minulosťou. Tu vyvstáva otázka, či samotné pravidelné zmeny v príslušnosti súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov sú riešením tejto situácie. Či aj nová súdna mapa, ktorá sa má realizovať od júna 2023 prinesie v tejto otázke zmenu alebo či sa s týmto problémom budeme stretávať naďalej a spôsobuje ho preťaženosť jednotlivých sudcov bez ohľadu na to, ktorý súd bude na prejednávanie pracovnoprávných sporov kauzálne príslušný, a možno celkovo istý „zvyk“ zakorenený v slovenskom súdnictve považujúca neefektívny a zdĺhavý spor za normu.

Použitá literatúra

1. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha : Leges, 2017, 304 s., ISBN 978-80-7502-259-2.
2. ŠTEVČEK M., FICOVÁ S., BARICOVÁ J., MESIARKINOVÁ, S., BAJÁNKOVÁ J. a TOMAŠOVIČ, M., a kol. *Civilný sporový poriadok. Komentár*. Praha : C.H.Beck, 2016, 1540 s., ISBN 978-80-7400-629-6
3. KRŠKOVÁ, A. Načo obradnosť, pompéznosť, ritualizácia súdneho procesu? *Justičná revue*, 2006, roč. 58, č. 11, s. 1617 a nasl.
4. CHORVÁTOVÁ E., KUNDRÍK P.: *Postavenie zamestnávateľa pred súdom podľa nového Civilného sporového poriadku* [online], [cit.2020-3-7], dostupné na internete: <https://www.epravo.sk/top/clanky/postavenie-zamestnavateľa-pred-súdom-podľa-noveho-civilneho-sporoveho-poriadku-2985.html>
5. Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok
6. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce
7. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 28.05.2004, sp.zn. 26 Cdo 1087/2014
8. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 976/2019, zo dňa 12.02.2021.
9. Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. II. ÚS 57/1998.
10. Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. 45/2000.
11. Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.09.2020, sp.zn. 4Obdo/84/2019