

Individuálny pracovnoprávny spor***Individual labour dispute*****JUDr. Jana Mikušová****Paneurópska vysoká škola****Anotácia**

Procesná ochrana pracovnoprávnych vzťahov, resp. možnosť brániť svoje porušené alebo ohrozené subjektívne právo prostriedkami procesného práva, je v prípade pracovnoprávnych vzťahov značne špecifická. Špecifickosť spôsobuje vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorí v čase uzatvárania pracovného pomeru vystupujú ako subjekty s rovnakým postavením, avšak vo vzťahu k výkonu samotnej práce vystupuje zamestnávateľ v nadradenom postavení voči zamestnancovi. Povaha tohto právneho vzťahu vychádza 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, samotného pracovného pomeru, ako vzťahu medzi nadradeným a podradeným subjektom sa prejavuje aj v procesných inštitútoch upravujúcich pracovnoprávny spor. Rekodifikáciou civilného práva procesného v roku 2016 došlo k zakotveniu inštitútu individuálneho pracovnoprávneho sporu do slovenského právneho poriadku, ktorý dovtedy upravený nebol. V 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 právnej úpravy s odstupom 7 rokov z praktického hľadiska a predkladáme naše návrhy *de lege ferenda*.

Annotation

The procedural protection of employment 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 employment relations. The specificity is caused by the relationship between the employee and the employer, who at the time of 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. The nature of this legal relationship is based on the basic characteristic of dependent work as work performed on the instructions of the employer, on his behalf, in most cases with the means of work provided by the employer, during working hours determined by the employer, with the employee receiving a wage or remuneration for the work performed as a *quid pro quo*. The characteristics of dependent work, the employment relationship itself, as a relationship between a superior and a subordinate entity, are also reflected in the procedural institutes regulating the labour law dispute. The recodification of civil procedural law in 2016 introduced the institute of individual labour law dispute into the Slovak legal order, which was not regulated 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 the legal regulation 7 years later from a practical point of view and present our proposals *de lege ferenda*.

Kľúčové slová

Individuálny pracovnoprávny spor, zamestnanec, zamestnávateľ, závislá práca, Civilný sporový poriadok, súd, účastníci konania, civilný proces

Key words

Individual labour dispute, employee, employer, dependent work, Civil Procedure Code, court, parties, civil procedure

Úvod

Zásadná zmena, ktorá bola zavedená prijatím zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok (ďalej len ako „CSP“) bola úprava tzv. individuálnych pracovnoprávných sporov v treťom diele CSP, konkrétne v § 316 a nasledujúce. Ustanovenie § 316 CSP definuje individuálny pracovnoprávny spor ako spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných 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.^[1] Zakotvenie osobitnej právnej úpravy vychádzalo z viacerých predpokladov a osobitostí pracovnoprávných vzťahov najmä s ohľadom na slabšie postavenie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu. Rekodifikáciou civilného práva procesného došlo aj k uzákoneniu kauzálnej príslušnosti konkrétnych súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov. Rekodifikovaná právna úprava mala zabezpečiť rýchlejšie a efektívnejšie riešenie pracovnoprávných sporov s ohľadom na vyvažovanie slabšieho postavenia zamestnanca, ktorý v spore vystupuje, či už ako žalovaný alebo ako žalobca. V článku sa detailne venujeme odklonom od všeobecnej právnej úpravy civilného práva procesného, zakotveným pre inštitút individuálneho pracovnoprávneho sporu v CSP, ako aj efektívite právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu vychádzajúc zo skúsenosti z praxe s odstupom niekoľkých rokov.

Individuálny pracovnoprávny spor a jeho osobitosti

1.1 Kauzálna príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch

Rekodifikácia civilného práva procesného v prvom rade zakotvila kauzálnu miestnu príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch. Ustanovenie § 23 CSP^[2] upravuje kauzálnu príslušnosť súdov v individuálnych pracovnoprávných sporoch, ako aj v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajkov a výluky. 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 svoju nepríslušnosť zistí až v priebehu konania, bezodkladne postúpi spor príslušnému súdu podľa § 43 CSP.

Kauzálnu príslušnosť súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov zákonodarca odôvodňuje tým, že cieľom rekodifikovanej 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 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. ^[3]

S uvedeným pohľadom autorov komentára k CSP sa nestotožňujeme, podľa nášho názoru je problematika pracovnoprávných sporov pomerne náročná, a to najmä s ohľadom na ich osobitnú povahu, ktorá vyplýva z právnej nerovnováhy subjektov pracovnoprávných vzťahov. Fakt, že pôvodná právna úprava zrejme nereflektovala potreby a povahu pracovnoprávných sporov, možno konštatovať aj na základe toho, že konania v pracovnoprávných sporoch prebiehali aj niekoľko rokov. Sudcovia, prejednávajúci pracovnoprávne spory, boli zavalení ďalšou agendou odlišnej povahy. Vo všeobecnosti sme toho názoru, že špecializácia sudcov v akomkoľvek odvetví práva v rámci jedného súdu môže len zlepšiť kvalitu vynášaných rozsudkov, ako aj samotného priebehu konania. Otázka, či je určenie len jedného súdu v rámci celého kraja efektívnym riešením a či v danom prípade nebudú kauzálne príslušné súdy rovnako vyťažené ako pred rekodifikáciou civilného práva procesného, 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. Možno konštatovať, že ak aj došlo k prehĺbeniu odbornosti súdov (resp. sudcov), ktorí riešia pracovnoprávne spory na konkrétnych kauzálne príslušných súdoch, samotná rýchlosť konania súdov v pracovnoprávných sporov sa zásadným spôsobom nezmenila.

V tejto súvislosti poukazujeme na to, že od júna 2023 je účinná novela zákona č. 150/2022 Z.z o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s novými sídlami a obvody súdov, tzv. nová súdna mapa. Na základe novej súdnej mapy došlo k reorganizácii doterajšieho systému súdov, čo sa dotklo aj súdov, ktoré boli kauzálne príslušné na prejednávanie pracovnoprávných sporov. Kauzálna príslušnosť súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov bola novelou zmenená. Od jej účinnosti je na prejednávanie pracovnoprávných sporov kauzálne príslušný 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 Okresný súd 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, pričom znížila počet pôvodne existujúcich 54 okresných súdov na 31 okresných súdov. Konkrétne dopady na prejednávanie sporov, fungovanie súdov a efektívnosť tejto zmeny, s ohľadom na krátkosť času od jej účinnosti, ešte nie sú známe.

1.2 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. 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*.^[4]

Právny stav pred rekodifikáciou civilného práva procesného umožňoval zamestnancovi dať sa zastupovať odborovou organizáciou, ktorej bol dotknutý zamestnanec členom, a to na základe plnomocenstva. Právna úprava zakotvená v CSP obsahuje obmenu a v porovnaní s úpravou OSP^[5] rozširuje okruh odborových organizácií, ktoré môžu zastupovať zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore.^[6] Rozšírenie možnosti zamestnanca byť zastupovaný akoukoľvek odborovou organizáciou však môže spôsobiť určité aplikačné a aj praktické problémy. Napriek tomu, že zákon umožňuje zamestnancovi zvoliť si takýto spôsob zastúpenia, 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 tom istom odvetví alebo sektore ako zamestnávateľ, ktorý je účastníkom pracovnoprávneho sporu. Keďže za účelom úspešného uplatňovania práv zamestnanca, resp. jeho zastupovania, sú potrebné aj určité praktické, resp. odborné znalosti, ako aj znalosti z prostredia zamestnávateľa, nielen samotná znalosť práva. Skúsenosti a poznanie prostredia zamestnávateľa môžu byť výhodou v porovnaní so zastúpením advokátom.^[7]

CSP v ustanovení o možnosti zastúpenia zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore odborovou organizáciou neupravuje celkom jasne otázku udelenia plnomocenstva. Je zrejmé, že za účelom zastupovania v súdnom konaní bude potrebné, aby odborová organizácia predložila nejaký doklad, čo v danom prípade bude zrejme dohoda so zamestnancom. Vo vzťahu k zastupovaniu zamestnanca odborovou organizáciou poukazujeme na ustanovenie § 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]

Ustanovenie CSP o nepripustení zastúpenia v prípade, že zástupcom je iná osoba ako advokát, z dôvodu zjavnej nespôsobilosti na zastupovanie alebo situácie, že tento zástupca vystupuje vo viacerých konaniach, je pomerne nejasné a vágne. Odborová organizácia už z povahy svojej činnosti, ktorou je bránenie práv zamestnancov, často zastupuje viacero zamestnancov v početných sporoch, resp. konaniach, to znamená, že nepripustenie zastupovania súdom z dôvodu vystupovania vo viacerých konaniach je nejasné a na prípad zastúpenia odborovou organizáciou pomerne ťažko aplikovateľné. V tejto súvislosti vyvstávajú aj viaceré otázky, najmä, či bude súd v rámci nepripustenia zastupovania odborovou organizáciou z dôvodu zastupovania vo viacerých konaniach brať do úvahy jednotlivé základné organizácie odborových organizácií, ktoré možno prirovnať k „organizačným zložkám“ odborových organizácií, alebo len odborovú organizáciu, od ktorej sú tieto základné organizácie odvodené ako celok a pod.

Vo vzťahu k možnostiam zastúpenia zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore za zásadný aplikačný problém považujeme možnosť dať sa zastúpiť takmer akoukoľvek odborovou organizáciou. Takýto prístup totiž vytvára živnú pôdu na to, aby určitá odborová organizácia, aj novovzniknutá, bez akýchkoľvek väzieb na odvetvie alebo sektor, v ktorom konkrétny zamestnávateľ pôsobí, ponúkla zamestnancovi zastupovanie, vplývala na neho, prípadne ho 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 zájmov odborové organizácie a prístupovať k nim, pričom výkon tohoto práva nemohl (a nesmie) byť omešovaný (s výjimkou omešování, jež jsou stanovena zákonem a jež jsou nutná v demokratické společnosti), že odborové organizace vznikají nezávisle na státu, že odborové organizace mají právo vypracovávat své stanovy a pravidla, zcela svobodně volit své zástupce, organizovat svoji správu a formulovat svůj program, přičemž veřejné orgány se zdrží jakéhokoliv zásahu, který by omezoval toto právo nebo zabraňoval jeho zákonnému vykonávání. Odborové organizace brání zájmy (zejména hospodářské a sociální) svých členů a vykonává další činnosti uvedené v jejich stanovách nebo jiných pravidlech, které přijala, jakož i provádí další program, který odborové organizace schválila o předmětu své činnosti. Zmíněná hlediska je třeba uplatnit také při řešení procesněprávní otázky, jaké jsou předpoklady k tomu, aby odborové organizace mohla v občanském soudním řízení zastupovat účastníka, který je jejím členem.“^[10]

1.3 Extenzivna poučovacia povinnosť

Ďalšou, v tomto prípade významnou zmenou právnej 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 obsahu ustanovenia o poučovacej povinnosti súdu vo vzťahu k zamestnancovi vyplýva, toto ustanovenie CSP predstavuje odklon od všeobecnej poučovacej povinnosti súdu upravenej v § 160 CSP a jej chápania ako takého. Rozšírením poučovacej povinnosti súdu vo vzťahu k zamestnancovi v individuálnom pracovnoprávnom spore dochádza k porušeniu jednej zo základných zásad civilného sporového konania, a to zásady rovnosti strán. Všeobecná poučovacia povinnosť súdu, tak ako je zakotvená v CSP, rešpektuje vo vzťahu k stranám sporu princíp rovnosti zbraní, čo je vyjadrené v reštriktívnom výklade poučovacej, resp. manuálnej povinnosti súdu. Podľa právnej teórie nejde v prípade rozšírenej poučovacej povinnosti súdu vo vzťahu k zamestnancovi o porušenie zásady rovnosti strán, ale práve naopak, predstavuje prostriedok na zabezpečenie efektívnej ochrany práv zamestnancov, ako slabšej strany v súdnom spore. 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. Navyše zamestnanec si z dôvodu nedostatku prostriedkov nedokáže častokrát

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 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 prietahov...“*^[12]

1.4 Vyšetrovacía zásada

Na rozdiel od všeobecnej právnej úpravy vedenia civilného sporového konania 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] Touto právnou úpravou sa zákonodarca 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 sporového konania je odôvodnený zvýšenou mierou požadovanej právomoci súdu ako orgánu ochrany práva v individuálnych pracovnoprávnych sporoch. V zmysle výkladu k uplatneniu vyšetrovacej zásady v pracovnoprávnom spore je súd povinný vyvíjať zvýšenú aktivitu za účelom získavania dôkazov až v prípade, keď to považuje za nevyhnutné pre vydanie rozhodnutia vo veci samej. 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. Tomu, aby súd v individuálnom pracovnoprávnom spore postupoval v procesnom štádiu dokazovania v súlade s vyšetrovacou zásadou, musí predchádzať dôsledná úvaha súdu spočívajúca v posúdení otázky, či je uplatnenie vyšetrovacieho princípu súdom nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Posúdenie súdu smerujúce k uplatneniu, resp. neuplatneniu vyšetrovacieho princípu, 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]

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]

Novela Zákonníka práce, ktorá je účinná od 1. novembra 2022 zakotvila tzv. „prenesené dôkazné bremeno“. Prenesené dôkazné bremeno 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 dôvodu, 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 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 bolo vyriešiť pomerne časté a citlivé situácie, kedy je zamestnanec „potrestaný“ zamestnávateľom za výkon svojho práva vo forme skončenia pracovného pomeru, vychádzajúc z toho, že zamestnanec v postavení žalobcu 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 dopady na súdnu prax. Vychádza z transpozície Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a 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.

V rámci prejednávania pracovnoprávneho sporu by mal súd zvážiť, či sú tieto dôvody a skutočnosti relevantné a či nasvedčujú tomu, že naozaj bolo skončenie pracovného pomeru zapríčinené uplatnením práv zamestnanca. Až v prípade, že súd vyhodnotí, že tvrdenia zamestnanca naznačujúce, že skončenie pracovného pomeru bolo motivované uplatnením jeho práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych predpisov sú dôvodné, sa bude zamestnávateľ musieť brániť, že k skončeniu pracovného pomeru došlo zo zákonných dôvodov a zákonným spôsobom. Napríklad môže ísť o prípad, ak 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 pracovnoprávnych predpisov (napr. nepreplácanie práce nadčas). Zamestnanec však musí súdu uviesť také skutočnosti, ktoré zakladajú dôvodné podozrenie, že k skončeniu jeho pracovného pomeru došlo z dôvodu uplatňovania zamestnancových práv. Zamestnávateľ sa následne môže proti tomu brániť a preukázať, že pracovný pomer bol skončený zo zákonných dôvodov.

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.

V tomto prípade však 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.

1.5 Odklon od sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania

Nová právna úprava individuálnych pracovnoprávných sporov, ktorá bola zakotvená rekodifikáciou civilného práva procesného na Slovensku, modifikuje aj sudcovskú a zákonnú koncentráciu konania. Odklon od sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania v rámci individuálneho pracovnoprávného sporu je vyjadrený 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. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa nepoužijú.“*^[17]

Odklon od uplatňovania všeobecnej zásady civilného sporového konania – sudcovskej a zákonnej koncentrácie je zásadný a smeruje k tomu, aby vec bola v čo najkratšom čase prejednaná a rozhodnutá. V rámci všeobecnej právnej úpravy civilného sporového konania 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.^[18] 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.^[19] 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.^[20]

Deformáciou zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania v prípade individuálneho pracovnoprávného sporu sa uplatňuje snaha o vyrovnanie prirodzenej nerovnosti medzi stranami individuálneho pracovnoprávného 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. Odklon od sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania, ktorá sa aplikuje v rámci všeobecnej právnej úpravy civilného sporového konania, je v odbornej literatúre odôvodnený snahou o dosiahnutie a zabezpečenie zásady „rovnosti zbraní“ medzi stranami. Zákonný odklon od sudcovskej a zákonnej koncentrácie konania, v prípade individuálneho pracovnoprávného sporu vychádza z toho, že zamestnanec nemá častokrát taký prístup k dôkazným prostriedkom, aby ich uplatnil v súlade so všeobecnými ustanoveniami o koncentrácii konania. Na zabezpečenie hospodárnosti a účelnosti individuálneho pracovnoprávného sporu je potrebné, aby zamestnanec mohol a bol schopný predložiť dôkazy, ktorými bude úspešne brániť svoje právo a zvýši tak svoje šance v konaní. Výklad k ustanoveniu o odklone od všeobecnej právnej úpravy koncentrácie konania uvádza, že takýto prístup zabezpečuje zamestnancovi v individuálnom pracovnoprávnom spore rovnakú možnosť uplatnenia dôkazov

a dôkazných tvrdení ako zamestnávateľovi, keďže zmierňuje zamestnancovi prekážky v prístupe k nim. V prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu hospodárnosť konania ustupuje jeho účelu, ktorý spočíva vo vydaní spravodlivého rozhodnutia. Je však potrebné zdôrazniť, že aj napriek odklonu od zákonnej a sudcovej koncentrácie v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu je potrebné brať na zreteľ aj základné ľudské právo na rozhodnutie vo veci samej v primeranej lehote a bez zbytočných prieťahov.

Modifikácia zákonnej a sudcovej koncentrácie konania, čiže ponechanie možnosti zamestnancovi uplatniť dôkazy a dôkazné prostriedky až do vyhlásenia rozhodnutia súdu, sa aplikuje aj v prípade, že zamestnanec je zastúpený advokátom, resp. odborovou organizáciou, teda má kvalifikovanú právnu pomoc. Vyvstáva tu otázka, či je spomenutý odklon od všeobecnej úpravy koncentrácie konania 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 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. Ak 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, sme toho názoru, že aj v prípade zastupovania zamestnanca v spore odborovou organizáciou predstavuje odklon od všeobecnej úpravy koncentrácie konania procesnú výnimku, ktorá je neprimeraná svojmu cieľu a nerešpektuje oprávnené záujmy zamestnávateľa. Navrhovali by sme úpravu tohto ustanovenia CSP tak, aby vylučovalo odklon od všeobecnej právnej úpravy zákonnej a sudcovej koncentrácie konania, v prípade procesného zastúpenia zamestnanca kvalifikovanou právnou pomocou – advokátom alebo odborovou organizáciou.

1.6 Použitie ustanovení rozsudku pre zmeškanie

Rozsudok pre zmeškanie predstavuje veľmi špecifické rozhodnutie súdu, ktoré vychádza z pasivity jednej z procesných strán. 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.^[21] Rovnako môže súd postupovať aj v opačnom prípade, teda v prípade „zmeškania“ žalobcu. To znamená, ak sa žalobca nedostaví na pojednávanie, hoci bol naň

riadne predvolaný a svoju neúčast' neospravedlnil včas a vážnymi okolnosťami.^[22] Vážne okolnosti na účely ospravedlnenia neúčasti na pojednávaní, resp. procesnej pasivity, judikatúra 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 pojednávaní, avšak žiadne objektívne okolnosti nebránili tomu, aby svoju neúčast' na pojednávaní včas ospravedlnil).^[23]

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 konania.^[24]

Vydanie rozsudku pre zmeškanie je 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 upravený v § 321 CSP, podľa ktorého sa ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie nepoužívajú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca. Vylúčenie vydania rozsudku pre zmeškanie v neprospech zamestnanca je opäť vyjadrením ochrannnej funkcie civilného sporového konania. Procesná pasivita zamestnanca, či už vystupuje na strane žalobcu alebo žalovaného, je 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 prípustné.

Zákonodarca opäť nerozlišuje situáciu, kedy je zamestnanec v konaní právne zastúpený advokátom alebo odborovou organizáciou, teda že mu je poskytnutá kvalifikovaná právna pomoc. Považujeme tento prístup, rovnako ako vylúčenie zákonnej a sudcovskej koncentrácie konania v individuálnom pracovnoprávnom spore, za pomerne nevyvážený. 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.

Podľa právnej úpravy platnej v Českej republike upravujúcej civilné sporové konanie, ktorá 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 zakotvuje len niekoľko špecifických ustanovení na ochranu zamestnanca v prípade súdneho konania. Avšak 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 závěru nic nemění ani pracovněprávní povaha uplatněného nároku. V pracovněprávních vztazích uplatňovaná zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance (představující základní interpretační pravidlo pro aplikaci hmotněprávních norem na pracovněprávní vztahy) nijak neoslabeje*

procesní odpovědnost účastníka (zaměstnance) za výsledek občanského soudního řízení, která v případě nedostatečné procesní aktivity žalovaného může spočívat též v uplatnění institutu rozsudku pro zmeškání...^[25]

1.7 Pojednávanie

V rámci odlišností právnej úpravy individuálneho pracovnoprávneho sporu v porovnaní so všeobecnou právnou úpravou civilného sporového konania vyvstáva aj 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.^[26] 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 veci súvisí aj princíp ústnosti a bezprostrednosti a právo vyjadriť sa ku všetkým dokazovaným skutočnostiam.^[27] Ústavný súd SR 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...“^[28]

CSP formuluje výnimky z prejednávania veci vo forme verejného pojednávania, ktoré sú vo všeobecnosti potrebné na zabezpečenie účelu konania, ochranu účastníkov a ich záujmov. V prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu však zákonodarca zakotvil výnimku z verejného prejednávania veci vo forme pojednávania, ak strany sporu súhlasia s návrhom súdu na rozhodnutie vo veci samej bez nariadenia pojednávania. Ide o výnimku zo zásady ústnosti a verejnosti civilného sporového konania. Na prejednanie pracovnoprávneho sporu bez nariadenia pojednávania sa predpokladá procesná aktivita strán – zamestnanca a zamestnávateľa, ktorí vyjadrili svoj súhlas s návrhom súdu, aby konkrétna vec bola prejednaná a rozhodnutá týmto spôsobom. Právna teória zdôrazňuje, že návrhu súdu musí predchádzať dôsledná analýza konkrétneho prípadu o možnosti jeho rozhodnutia aj bez nariadenia pojednávania. V tejto súvislosti konštatujeme, že v praxi sme sa zatiaľ nestretli so situáciou, kedy by súd stranám pracovnoprávneho sporu navrhoval prejednanie a rozhodnutie veci bez pojednávania. Je 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 pracovnoprávnych sporov jednoznačnú prioritu. Súd je totiž prostredníctvom procesného inštitútu pojednávania, a z toho vyplývajúceho uplatňovania zásady verejnosti, kontrolovaný vo svojej činnosti, a súčasne postupe vo vzťahu k stranám sporu. 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 pôsobenie v snahe zabrániť možnému zneužívaniu nadriadeného postavenia zamestnávateľom.

K otázke dôležitosti prejednanie sporu na pojednávaní 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 authority, 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 deľba moci. A to už máme do činenia s ohrozením ľudských práv.*“^[29]

1.8 Podporné použitie všeobecných ustanovení o konaní

CSP v rámci 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 primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.*“^[30] Uvedené vyjadruje vzťah medzi odklonmi aplikujúcimi sa na individuálne pracovnoprávne spory a ustanoveniami upravujúcimi civilné sporové konanie vo všeobecnosti, ktoré poskytujú týmto odklonom určitú podporu. Primerané použitie všeobecných ustanovení CSP na individuálny pracovnoprávny spor dopĺňa osobitnú úpravu individuálneho pracovnoprávneho sporu tak, aby bolo zabezpečené spravodlivé a časovo primerané prejednanie a rozhodnutie individuálneho pracovnoprávneho sporu.^[31]

Ustanovenia § 316 až 322 CSP upravujú len špecifické odlišné postupy v prípade vedenia, prejednávania a rozhodovania individuálnych pracovnoprávnych sporov. Právna úprava nie je komplexná, čiže je potrebné aj na individuálny pracovnoprávny spor 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 rámci právnej úpravy vedenia individuálneho pracovnoprávneho sporu.

PRAKTICKÉ SKÚSENOSTI S VEDENÍM INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV

Od rekodifikácie civilného práva procesného, a s tým spojeného zakotvenia nového inštitútu individuálneho pracovnoprávneho sporu už ubehlo niekoľko rokov. Z uvedeného dôvodu sme požiadali

v rámci prieskumu niekoľkých účastníkov individuálnych pracovnoprávných sporov, ktoré boli začaté žalobou podanou po 01.07.2016 o zodpovedanie niekoľkých otázok, týkajúcich sa 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 siedmich 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 siedmich účastníkov tohto prieskumu traja uviedli, že spor trval menej ako jeden rok. Súčasne v spomínaných prípadoch vždy došlo k uzatvoreniu mimosúdnej dohody, čo bolo aj dôvodom na takéto krátke trvanie sporu. Jeden z účastníkov prieskumu uviedol, že spor trval viac ako tri roky, pričom bol napokon ukončený súdnym zmierom. 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 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 sme položili 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 prietahov, odpovedali len traja účastníci prieskumu, že spor bol vedený efektívne, 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 rekodifikácii civilného práva sporového a zavedení kauzálnej príslušnosti súdov na prejednávacie pracovnoprávných sporov, 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, boli oboznámení so spisom a konanie smerovalo k riadnemu objasneniu veci. Naopak k otázke efektivity konania sa väčšina účastníkov prieskumu vyjadrila, že spor bol vedený neefektívne, so zbytočnými prieťahmi a častým odročovaním pojednávaní.

Záver

Osobitná právna úprava individuálneho pracovnoprávneho sporu bola jednou zo zásadných zmien, ktoré priniesla rekodifikácia civilného práva procesného na Slovensku. Ustanovenia upravujúce odklony v rámci vedenia individuálneho pracovnoprávneho sporu 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 prejednávanie pracovnoprávných sporov malo smerovať k zefektívneniu konaní, zvýšeniu odbornosti sudcov prejednávajúcich pracovnoprávne spory, a napokon skráteniu samotného času trvania pracovnoprávneho sporu.

Niektoré z odklonov od všeobecnej právnej úpravy vedenia civilného sporového konania uplatňujúce sa v rámci individuálneho pracovnoprávneho sporu považujeme za presahujúce rámec vyvažovania práv zamestnanca ako slabšej strany vo vzťahu k zamestnávateľovi. Ide najmä o aplikáciu odklonov, ako je vylúčenie vydanie 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. Tieto odklony od všeobecnej úpravy civilného sporového konania považujeme za nevyvážené a v rozpore so zásadou rovnosti zbraní. Vychádzame aj z právnej úpravy Českej republiky, 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 kvalifikovaným právnym zástupcom. 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 pracovnoprávných vzťahov a väčšina odklonov zakotvených v rámci tohto osobitného procesného inštitútu v SR sa v ČR neaplikuje ani v prípade, že zamestnanec nemá v spore právne zastúpenie.

S odstupom niekoľkých rokov a s ohľadom na vykonaný prieskum konštatujeme, že samotné očakávania ohľadne skrátenia dĺžky súdneho konania v rámci pracovnoprávneho sporu sa zatiaľ

nenaplnili. Individuálny pracovnoprávny spor, hoci vedený na kauzálné 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 efektivita vybavovania pracovnoprávných sporov na jednotlivých kauzálnych príslušných súdoch zostali porovnateľné s minulosťou. Vystáva tak otázka, či samotné pravidelné zmeny v príslušnosti súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov sú riešením tejto situácie, a či aj nová súdna mapa, ktorá je účinná od júna 2023, prinesie zmenu, alebo sa s problémom neefektívnych a zdĺhavých pracovnoprávných sporov budeme stretávať naďalej. Spôsobuje ho pravdepodobne preťaženosť jednotlivých sudcov bez ohľadu na to, ktorý súd bude na prejednávanie pracovnoprávných sporov kauzálny príslušný, a možno celkovo istý „zvyk“ zakorenený v slovenskom súdnictve považujúci neefektívny a zdĺhavý spor za normu.

Použité informačné zdroje

Barancová, H., Olšovská, A., Pracovné právo v digitálnej dobe, Praha : Leges, 2017, 304 s., ISBN 978-80-7502-259-2;

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-zamestnavatele-pred-sudom-podla-noveho-civilneho-sporoveho-poriadku-2985.html>;

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

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;

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

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

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 28.05.2004, sp. zn. 26 Cdo 1087/2014;

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

Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 30.09.2020, sp. zn. 4Obdo/84/2019;

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20.júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii;

Zákon č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok;

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce.

Poznámky pod čiarou

[1] Pozri aj § 316 CSP

[2] 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.

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

[4] § 317 CSP

[5] Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok

[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 Števček M., Ficová S., Baricová J., Mesiarkinová, S., Bajánková J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha : C.H.Beck, 2016, s. 1076

[8] § 89 ods. 2 CSP

[9] 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, s. 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=&fLawParagraph=&fLawNr=&fLawYear=&fCategory=&fType=&fCatalogNr=&fCatalogRzn=&fDateFrom=&fDateTo=&fPubDateFrom=&fPubDateTo=&fEcli=&fKeyword=&fPredpisy=>

[11] § 318 CSP

[12] 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, s. 1078

[13] § 319 CSP

[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, s. 1078

[16] § 13 ods. 9 Zákonníka práce

[17] § 320 CSP

[18] § 153 ods. 1 CSP

[19] § 154 CSP

[20] 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, s. 1080

[21] § 275 CSP

[22] § 278 CSP

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

[24] 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, s. 1081

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

[26] § 176 CSP

[27] Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. II. ÚS 57/1998

[28] Rozhodnutie Ústavného súdu SR, sp.zn. 45/2000

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

[30] § 323 CSP

[31] 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, s. 1082