

## INDIVIDUÁLNE PRACOVNOPRÁVNE SPORY

*Mgr. Denisa Nevická, PhD.*

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

### **Individuálne pracovnoprávne spory**

Cieľom tohto príspevku nie je len analyzovať stav Civilného sporového poriadku, komparovať všeobecné ustanovenia a osobitné ustanovenia o individuálnych pracovnoprávnych sporoch a poukázať na prínosy prípadne komplikácie spojené s právnym stavom de lege lata, ale aj priniesť vlastné postrehy a formulácie, ktoré môžu prispieť k skvalitneniu vedenia pracovnoprávnych sporov v Slovenskej republike. Tak ako pracovnoprávne vzťahy sú súčasťou každodenného života občanov, tak aj procesné nároky z nich vyplývajúce sa stávajú čoraz častejším predmetom sporu a súdneho rozhodovania.

### **Individuelle Arbeitsstreitigkeiten**

Ziel dieses Papiers ist es nicht nur, den Stand des Zivilprozessrechts zu analysieren, allgemeine Bestimmungen und Sonderbestimmungen zu einzelnen Arbeitskonflikten zu vergleichen und auf die Vorteile oder Komplikationen der rechtlichen Situation de lege lata hinzuweisen, sondern auch einzubringen Arbeitskämpfe in der Slowakischen Republik. So wie die Arbeitsbeziehungen Teil des Alltagslebens der Bürger sind, werden auch die sich daraus ergebenden Verfahrensansprüche zunehmend Gegenstand von Rechtsstreitigkeiten und Schiedsverfahren.

### **The Individual Labor Disputes**

The aim of this paper is not only to analyze the state of the Civil Litigation Code, to compare general provisions and special provisions on individual labor disputes and to point out the benefits or complications of the legal situation de lege lata, but also to articulate author's own opinions about labor disputes in the Slovak Republic. Just as labor

relations are part of the everyday lives of citizens, so are the procedural claims arising from them.

**Kľúčové slová:** pracovnoprávne spory, zamestnanec, zamestnávateľ

**Schlüsselbegriffe:** der Arbeitskampf, der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber

**Keywords:** labor disputes, employee, employer

## Úvod

Prijatie zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj ako „CSP“), ktorý nadobudol účinnosť 01. júla 2016, významnou mierou ovplyvnilo nielen smerovanie civilného práva procesného ale aj procesnú ochranu poskytovanú pracovnoprávnym vzťahom. Na rozdiel od dovtedy účinnej právnej úpravy, ktorá neupravovala osobitný spôsob riešenia sporov vznikajúcich z pracovnoprávných vzťahov a všetky nároky ako aj spory vznikajúce či už z individuálnych alebo kolektívnych pracovnoprávných vzťahov zaraďovala medzi všeobecné civilné spory, Civilný sporový poriadok priniesol do právneho poriadku Slovenskej republiky veľmi výrazné zmeny, ktoré len zdôrazňujú odlišnosť charakteru pracovnoprávných vzťahov v komparácii s ostatnými vzťahmi vznikajúcimi v oblasti civilného práva ako aj potrebu ich ochrany a úpravy prostredníctvom samostatných inštitútov. Kodifikáciu osobitného typu sporu, a to individuálnych pracovnoprávných sporov do civilného procesného práva, ktorého úprava vykazuje značné odchýlky oproti všeobecnej úprave riešenia civilných sporov a zavedenie kauzálnej príslušnosti pre spory vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov, značnou mierou diferencovalo individuálne pracovnoprávne spory od iných typov civilných sporov a zdôraznilo charakter odlišnosti pracovnoprávných vzťahov, z ktorých môže daný typ sporu vystať.

### Individuálne pracovnoprávne spory

Civilný sporový poriadok zaviedol osobitnú kategóriu sporov, a to spory s ochranou slabšej strany. V dôvodovej správe k CSP zákonodarcu uvádza, že motiváciou zavedenia sporov s ochranou slabšej strany, bolo napriek zachovaniu kontradiktórnosti konania vniesť do civilného procesného kódexu typ sporu, ktorý by vyvažoval prirodzene nerovné hmotnoprávne postavenie medzi určitým typom žalobcu a žalovaného. Podstatu úpravy pri sporoch s ochranou slabšej strany sú teda oso-

bitné procesné pravidlá v podobe doplnení či odklonov od niektorých všeobecných pravidiel pre sporové konanie. Spory s ochranou slabšej strany sú systematicky zaradené do druhej hlavy, tretieho dielu a patria medzi nich:

- a) spotrebiteľské spory;
- b) antidiskriminačné spory;
- c) individuálne pracovnoprávne spory.

Zaradením individuálnych pracovnoprávnych sporov medzi spory s ochranou slabšej strany sa do daného dielu druhej hlavy premieta jeden zo základných princípov CSP, a to článok 6 CSP, v zmysle ktorého majú strany sporu v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu. Zároveň zaradenie individuálnych pracovnoprávnych sporov do noriem procesného práva pretavuje základný princíp hmotnoprávneho predpisu, ktorým je Zákonník práce do civilnoprocesných noriem a poskytuje tak slabšiemu subjektu priestor na rovnosť šancí nie len v hmotnoprávnom ale i v procesnoprávnom kódexe. Zamestnanec nie je na úroveň slabšieho subjektu postavený len hmotným právom, ale aj ustálenou rozhodovacou praxou. Vzhľadom na uvedené, považujeme za podstatné poukázať na relatívne nedávne rozhodnutie Ústavného súdu Českej republiky z roku 2014. V uvedenom konaní sp. zn. II. ÚS 1774/14 rozhodol český Ústavný súd o zrušení rozsudkov nižších súdov, a to z dôvodu porušenia práva zamestnanca, ktorý bol sťažovateľom. Český Ústavný súd sa pritom odvoláva na článok 36. Listiny základných práv a slobôd<sup>1</sup>.

Za individuálny pracovnoprávny spor sa v zmysle Civilného sporového poriadku považuje spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávnych a iných obdobných pracovných

---

<sup>1</sup> Rozhodnutie ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 1774/14: „Dle dosavadní praxe civilních soudů v otázce posuzování přípustnosti záznamu hovoru fyzických osob, jako důkazu v řízení před soudy, převládá názor, podle kterého lze takové záznamy zásadně použít jen se svolením fyzické osoby, která byla účastníkem hovoru. V nyní projednávané věci však Ústavní soud dospěl k jinému závěru. V řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nelze důkazy uvedeného typu, jsouli předkládány zaměstnancem jako žalobcem, odmítat s pouhým poukazem na to, že se jedná o projevy osobní povahy hovořících osob. Sřet zájmu na ochraně osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochraně toho, kdo tento projev zachycuje (a posléze použije) nelze řešit v obecné rovině a rozhodování o tom, do jaké míry je určitý zájem v dané situaci převažující, je třeba ponechat na zvážení obecného soudu v každém jednotlivém případě. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, již hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání).“

vzťahov. Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.<sup>2</sup> Ak nastane súbeh nárokov v zmysle pracovnoprávných predpisov a antidiskriminačných predpisov, CSP zavádza osobitné pravidlo, podľa ktorého ak má antidiskriminačný spor pôvod v pracovnoprávných vzťahoch, bude sa pri jeho prejednávaní postupovať v zmysle individuálnych pracovnoprávných sporov podľa §316 a nasl. Civilného sporového poriadku.

Civilný sporový poriadok bližšie necharakterizuje individuálne pracovnoprávne spory. Vychádzať je nutné z hmotnoprávnej teórie, ktorá napriek absencii ustálenej definície vníma individuálne pracovnoprávne vzťahy ako vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako individuálnymi účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu so vzájomnými právami a povinnosťami, ktoré vznikajú pri výkone závislej práce ako spoločenskej kategórie. Ide o akýsi protiklad kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

Z ustanovenia § 323 Civilného sporového poriadku vyplýva, že na konania o individuálnych pracovnoprávných sporoch sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak. Pri primeranosti aplikácie všeobecných ustanovení bude pritom súd vždy vychádzať z povahy prejednáwanej veci ako aj z podstaty typu sporu ako takého a zvýšenej miery potreby protektivity voči slabšiemu subjektu. Osobitná právna úprava obsiahnutá v treťom diele druhej hlavy CSP v individuálnych pracovnoprávných sporoch spočíva najmä v nasledovných odlišnostiach:

- a) príslušnosť súdov v individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných sporoch;
- b) zastúpenie;
- c) manudukčná povinnosť súdu;
- d) dokazovanie (príklon k vyšetrovaciemu princípu);
- e) vylúčenie kontumačných rozsudkov.

## **Príslušnosť súdov v pracovnoprávných sporoch**

Civilný sporový poriadok ustanovuje na riešenie sporov vyplývajúcich z individuálnych pracovnoprávných vzťahov ako aj z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov kauzálne príslušných osem okresných súdov v sídle kraja. Ako sa uvádza v dôvodovej správe, tieto sudy boli

---

<sup>2</sup> § 316 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok

zvolené podľa miery zaťaženia a dopravnej dostupnosti. Zákonodarca ako kauzálnu príslušnosť určil nasledujúce súdy:

- 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.<sup>3</sup>

V porovnaní s inými konaniami, pre ktoré Civilný sporový poriadok ustanovuje kauzálnu miestu príslušnosť, ide o úplne odlišne zvolené okresné súdy, ako napríklad Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave či Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove. V tomto prípade vyvstáva otázka vhodnosti zvolenia príslušných súdov. Dopravná dostupnosť je len jedným z aspektov, ktorý je nevyhnutné zvažovať v prípade kreovania kauzálnu príslušných súdov pre určitú oblasť civilných vzťahov. Navyše oproti právnej úprave účinnej podľa Občianskeho súdneho poriadku, súd pri skúmaní príslušnosti postupuje výrazne odlišne. Súd aj bez návrhu skúma počas celého konania príslušnosť vecnú, funkčnú ale aj kauzálnu. Kauzálna príslušnosť sa tak podľa novej úpravy zaraďuje medzi procesné podmienky na strane súdu, nedostatok ktorej by spôsobil vadu konania. Zverenie rozhodovania o nárokoch a sporoch vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov ôsmym súdom v rámci celej Slovenskej republiky je nutné považovať za veľmi zásadné novum v oblasti procesnej úpravy pracovného práva. Primárnym zámerom zákonodarcu pri kreovaní kauzálnu príslušnosti súdov pre určitú skupinu spoločenských vzťahov by podľa nášho názoru mala byť najmä odbornosť sudcov daného súdu a nápad konaní vedenom na súde. Výber súdov uvedených v Civilnom sporovom poriadku pritom ako fundamentálne kritérium v zmysle dôvodovej správy zohľadňuje dopravnú infraštruktúru a dostupnosť súdu.<sup>4</sup>

Kauzálna príslušnosť zverená ôsmim okresným súdom súvisí aj s odbornosťou sudcov prejednávajúcich dané spory. Cieľom zákonodar-

<sup>3</sup> § 23 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok

<sup>4</sup> Nevická, D.: Úvahy de lege ferenda a pohľad na právnu úpravu do budúcnosti. In: Pracovný súdny poriadok. Kolektívna monografia. Juraj Hamulák, Vladimír Minčíč, Róbert Schronk a kolektív. str. č. 129

cu bolo vytvoriť akési špecializované súdy na zvolenú agendu, ktoré prejednávajú spory s ohľadom na zásadu rýchlosti a hospodárnosti konania, ale zároveň odborne a spravodlivo s ohľadom na princíp právnej istoty. Uvedené kauzálne príslušné súdy rozhodujú nielen o individuálnych pracovných sporoch, ale aj o sporoch pri kolektívnych vzťahoch či štrajkoch.

### **Zastúpenie v individuálnych pracovnoprávných sporoch**

Okrem všeobecnej úpravy zastúpenia v CSP sa v sporoch s ochranou slabšej strany uplatňuje aj možnosť strany dať sa zastúpiť osobitným typom zástupcu, a to odborovou organizáciou. Nejedná sa o úpravu úplne novú, nakoľko možnosť zastúpenia odborovou organizáciou vyplývala aj z ustanovení Občianskeho súdneho poriadku. Hlavným rozdielom však je, že CSP nepožaduje, aby sa jednalo o odborovú organizáciu, ktorej je zamestnanec členom. CSP ani neuvádza, či má ísť o odborovú organizáciu pôsobiacu u zamestnávateľa daného zamestnanca alebo o akúkoľvek odborovú organizáciu. Odborová organizácia, ako orgán kolektívneho pracovného práva je v tomto prípade postavená do úlohy ochrancu subjektívnych práv a právom chránených záujmov zamestnanca. Odborovej organizácii sa zveruje značná miera právomoci vychádzajúca z prezumpcie vedomosti a znalosti práva ako aj prostriedkov procesnej obrany a prostriedkov procesného útoku.

Účelom odborovej organizácie v zmysle ustanovení Zákonníka práce je participácia na rozhodovaní zamestnávateľa. Odborová organizácia ako najvyššia z foriem zastúpenia zamestnanca priamo na pracovisku zamestnávateľa disponuje okrem práva na spolurozhodovanie, prerokovanie, informácie a kontrolnú činnosť ako jediná aj právom na kolektívne vyjednávanie.<sup>5</sup> Zverenie právomoci zastupovať zamestnanca v individuálnych pracovnoprávných sporoch do rúk odborovej organizácie Civilným sporovým poriadkom tak umožňuje odborovej organizácii realizovať ďalšiu formu obrany práv zamestnanca.

Dôvodová správa k civilnému sporovému poriadku poukazuje len na priestor realizácie a plnenie úloh odborových organizácií, ktoré sa špecializujú na problematiku právnej ochrany zamestnanca. Členstvo v odborovej organizácii zamestnancov pôsobiacej na pracovisku zamestnávateľa nie je podmienené dosiahnutým vzdelaním alebo inou odbornou pôsobi-

---

<sup>5</sup> TKÁČ, V: Odbory, zamestnávateľa, zamestnanecké rady. 1. vydanie. Košice: PressPrint, 2004, str. 230

losťou. Rovnako nemožno predpokladať, že by zamestnanca v spore pred súdom zastupovala celá odborová organizácia ale bude ho zastupovať výlučne splnomocnený zástupca. Civilný sporový poriadok ponecháva aj pri úprave vzniku sporu z individuálnych pracovnoprávných vzťahov pri možnosti zastúpenia strany odborovou organizáciou možnosť súdu rozhodnúť *ex officio* o neprípustnosti zastúpenia, ak zástupca nie je zjavne spôsobilý na riadne zastupovanie alebo vystupuje ako zástupca vo viacerých konaniach. Možnosť zastúpenia odborovou organizáciou zamestnanca v sporoch z individuálnych pracovnoprávných vzťahov je posilnením a umocnením ustanovenia § 89 Civilného sporového poriadku, kde sa zamestnancovi zdôrazňuje možnosť zvoliť si zástupcu aj z radov odborových organizácií na to vzniknutých.<sup>6</sup>

Zlepšovanie podmienok zamestnancov na pracovisku a presadzovanie kolektívnych výhod je bez akýchkoľvek pochybností úlohou odborovej organizácie, no či rozšírenie jej pôsobnosti na zastupovanie zamestnancov v sporoch vyplývajúcich z individuálnych pracovnoprávných vzťahov aj skutočne prispeje k účinnejšej ochrane zamestnanca ako domnelo slabšej strany v prípade vzniku sporu so zamestnávateľom ukáže až prax a rozhodovacia činnosť súdov. Rovnako bude dôležité sledovať vývoj správania zamestnancov a ich vôľu zvoliť si ako zástupcov v prípade sporov vyplývajúcich z individuálnych pracovnoprávných vzťahov práve odborovú organizáciu.

### Manudukčná povinnosť

V zmysle ustanovenia § 318 CSP je súd povinný pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi poučiť zamestnanca vhodným spôsobom o nasledovnom

- a) možnosti zastúpenia zamestnanca;
  - b) procesných právach a povinnostiach zamestnanca;
- pričom nad rámec všeobecnej poučovacej povinnosti, je súd povinný poučiť zamestnanca aj o:
- dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť;
  - možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie;
  - iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie práv zamestnanca.

---

<sup>6</sup> Nevická, D.: Úvahy de lege ferenda a pohľad na právnu úpravu do budúcnosti. In: Pracovný súdny poriadok. Kolektívna monografia. Juraj Hamulák, Vladimír Minčíč, Róbert Schronk a kolektív. str. č. 130

Ide o osobitnú manudukčnú povinnosť, ktorú má súd voči zamestnancovi bez ohľadu na to, či o ňu zamestnanec v individuálnom pracovnoprávnom spore požiada alebo nie. Rovnako v tomto prípade ustupujú do úzadia všeobecné ustanovenia o pristupovaní k strane sporu s ohľadom na jej dosiahnuté vzdelanie alebo odbornú spôsobilosť ak takúto deklaruje. Súd poučí zamestnanca o jeho možnosti zastúpenia, jeho procesných právach a povinnostiach nad rámec všeobecnej poučovacej povinnosti, rovnako ho poučí o dôkazoch, možnosti podať návrh na neodkladné alebo zabezpečovacie opatrenie, prípadne iných prostriedkoch, ktoré sú účelné na uplatnenie jeho práva.<sup>7</sup> Ustanovenie § 318 CSP tak predstavuje špeciálne ustanovenie voči § 160 CSP upravujúcemu všeobecnú poučovaciu povinnosť.

Osobitná manudukčná povinnosť súdu sa prejavuje zvýšenou mierou tejto povinnosti voči zamestnancovi. Extenzívnejšou poučovacou povinnosťou súd vyvažuje nerovnovážne postavenie strán, t. j. zamestnanca a zamestnávateľa. V prípade vzniku sporu z individuálnych pracovnoprávnych vzťahov rovnako ako v prípade vzniku akéhokoľvek iného sporu má strana sporu vždy možnosť zastúpenia advokátom alebo zvoleným zástupcom, v prípade zamestnanca aj odborovou organizáciou. Manudukčná povinnosť má za cieľ vyrovnávať nerovnovážne postavenie a zabezpečiť rovnosť šancí a zbraní medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V prípade, že zamestnanec nevyužije možnosť zastúpenia kvalifikovaného zastúpenia advokátom, splnomocneným zástupcom alebo dokonca odborovou organizáciou máme zato, že predmetná poučovacia povinnosť súdu môže skutočne dopomôcť k lepšiemu poznaniu a porozumeniu procesných prostriedkov zamestnancom a zvýšiť jeho šancu na uplatnenia práva v spore.

## Dokazovanie a príklon k vyšetrovaciemu princípu

Ako sme už vyššie uviedli dokazovanie je jeden zo základných inštitútov civilného procesu. Súd musí mať dostatok dôkazov na to aby vedel rozhodnúť vo veci samej. Všeobecne v Civilnom sporovom poriadku platí, že súd môže vykonať len tie dôkazy, ktoré strany navrhli, pričom sám rozhodne, ktoré z nich vykoná<sup>8</sup>. Odklon od všeobecnej úpravy predstavujú spory s ochranou slabšej strany. V prípade individuálnych pracovnoprávnych sporov má však prednosť osobitné ustanovenie § 319 CSP „*Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec*

<sup>7</sup> §318 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok

<sup>8</sup> §185 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok



*nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.*“

Na podporu zamestnancových tvrdení a pre spravodlivé rozhodnutie vo veci samej preberá na seba sudca aktívnu úlohu a sám vykonáva dôkazy, ktoré sú nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Celé civilné sporové konanie v zmysle CSP je postavené na pasívnej úlohe sudcu a aktivite strán. Individuálne pracovnoprávne spory toto pravidlo prelamujú a zverujú sudcovi aktívnu úlohu. Ide o priklonenie sa k vyšetrovaciemu princípu, ktorého úlohou je zabezpečiť objektivnosť a spravodlivosť rozhodovania, zabezpečiť rovnosť šanci a zbraniť a vyrovnať nerovnovážne postavenie medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnávateľ je povinný byť súčinný s aktivitou súdu, pokiaľ to od neho možno spravodlivo očakávať a musí strpieť takýto zásah do jeho postavenia. Navyše je zamestnancovi daná možnosť uplatňovať dôkazy na podporu svojich tvrdení až do rozhodnutia vo veci samej bez toho, aby boli použité všeobecné ustanovenia o koncentrácii konania.<sup>9</sup>

Postavenie súdu v individuálnych pracovnoprávných sporoch sa približuje k princípom a postaveniu charakteristickému pre trestné konanie. Súd však nemá automatickú a zákonnú povinnosť konať. Pokiaľ dôkazy, ktoré strany konania predložili postačujú na spravodlivé rozhodnutie vo veci samej, súd nie je povinný obstarávať a vykonávať ďalšie dôkazy. Nejedná sa teda o automatickú povinnosť aktivity uplatňovanú v akomkoľvek individuálnom pracovnoprávnom spore ale iba o podporný prostriedok, ktorý dáva súdu možnosť konať a obstaráť či vykonať aj nenavrnuté dôkazy, ak dôkazy predložené zamestnancom nepostačujú na rozhodnutie vo veci samej a súd ma zato, že je nevyhnutné tvrdenia zamestnanca ďalej podložiť dôkazmi. Individuálne pracovnoprávne spory patria medzi spory s ochranou slabšej strany a cieľom zákonodarcu bolo zveriť súdu dostatok prostriedkov na legitímnu možnosť rozhodovať aj v tomto type sporu s nerovnovážnym postavením žalobcu a žalovaného spravodlivo. Podporu uvedeného ustanovenia možno nájsť aj v citovanom §320, ktorý umožňuje zamestnancovi označiť a predložiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania sa pritom nepoužijú. Zamestnanec má tak možnosť predložiť všetky tvrdenia a dôkazy až do vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania respektíve samotného rozhodnutia vo veci samej. V danej situácii je spravodlivé predpokladať, že aj zamestnávateľ sa bude mať

<sup>9</sup> §320 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok

možnosť k takto predloženým dôkazom a tvrdeniam vyjadriť, nakoľko v opačnom prípade by predmetné ustanovenie nespôsobovalo vyrovnanie nerovnovážneho postavenia medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ale naopak zvýhodňovalo zamestnanca a znemožňovalo zamestnávateľovi hájiť svoje práva.

Ustanovenia o dokazovaní a aktívnej úlohe súdu ako aj ustanovenia o vylúčení koncentrácie konania sa uplatnia, aj pokiaľ je zamestnanec zastúpený splnomocneným zástupcom či dokonca advokátom. Považujeme za správne, že súd disponuje možnosťou vykonať a zabezpečiť dôkazy, ktoré neboli zamestnancom priamo navrhnuté, nakoľko o týchto mnohokrát nemusel mať zamestnanec ani vedomosť. Zamestnanec nemá prístup ku všetkým informáciami a postupom zamestnávateľa a preto sa zverenie aktívnej úlohy súdu javí ako spravodlivé za účelom udržateľného rozhodnutia vo veci samej. Ako sme uviedli, za pozitívum označujeme aj zverenie predmetných ustanovení do úvahy súdu a jeho konania len pokiaľ je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej. Samotné vylúčenie koncentrácie konania sa javí ako problematickejšie, nakoľko sa vzťahuje výlučne na zamestnanca. Pokiaľ je však tento zastúpený kvalifikovaným zástupcom, mohlo by ísť o duplicitnú ochranu a znevýhodnenie postavenia zamestnávateľa.

S uvedeným úzko súvisí aj priebeh konania individuálnych pracovnoprávných sporov. V zmysle ustanovenia § 322 CSP „*Súd na prejednanie sporu nariadi pojednávanie. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu tohto zákona.*“ Uvedené ustanovenie je premietnutím článku 12 základných princípov Civilného sporového poriadku. V sporoch s ochranou slabšej strany je umocnená potreba ústnosti a priamosti konania, ktorú je možné dosiahnuť práve prostredníctvom pojednávania. Verejnosť pojednávania zabezpečuje a prispieva k spravodlivému prejednaniu sporu a vychádzajúc z predmetného ustanovenia možno predpokladať, že súd by nenariadil pojednávanie, len ak by o to požiadali obe strany sporu zhodne alebo v prípade, že by súd dospel k záveru nepotrebnosti pojednávania a vyzval strany na vyjadrenie k takémuto záveru. Zastávame názor, že pojednávanie je pre spravodlivé rozhodnutie vo veci samej kľúčovým nástrojom a práve v sporoch s ochranou slabšej strany by jeho nariadenie malo byť obligatórne.

## **Vylúčenie kontumačných rozsudkov**

Kontumačný rozsudok alebo rozsudok pre zmeškanie je typom rozsudku, ktorý súd vydáva pri predbežnom prejednaní veci v prípade, že

strana nie je prítomná bez vážneho dôvodu<sup>10</sup>. Ako vyplýva z ustanovenia § 273 a nasl. CSP, rozsudok pre zmeškania je možné vydať v neprospech žalovaného<sup>11</sup> alebo v neprospech žalobcu<sup>12</sup> aj v štádiu pojednávania, ak sú splnené zákonné náležitosti a predpoklady. V ustanoveniach o individuálnych pracovnoprávných sporoch, konkrétne v ustanovení § 321 CSP sa možnosť vydania kontumačného rozsudku v neprospech zamestnanca vylučuje. V tomto prípade vyvstáva otázka, či vylúčenie možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie výlučne v neprospech zamestnanca nie je neoprávneným zásahom do legitímnych očakávaní, rovnosti šancí a práv zamestnávateľa. Danou problematikou sa v roku 2014 zaoberal aj český Ústavný súd, ktorý rozhodoval o prípustnosti ústavnosti vydania rozsudku pre zmeškanie v prípade, kedy bolo tento možné vydať len v prospech žalobcu. Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze<sup>13</sup> dospel k záveru, že zásada rovnosti účastníkov nie je absolútna. Procesnú rovnosť nemožno vykladať tak, že by zákonodarca nemohol stanoviť rozdielny rozsah procesných práv a povinností v rôznych druhoch konania. Je pritom nevyhnutné aplikovať test proporcio-

<sup>10</sup> § 172 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok: „Ak sa žalobca bez vážneho dôvodu nedostaví na predbežné pojednanie sporu, hoci bol riadne a včas predvolaný a bol dodržaný postup podľa § 167, súd môže rozhodnúť o žalobe rozsudkom pre zmeškanie; primerane sa použije ustanovenie § 278. O tomto následku musí byť žalobca poučený v predvolaní na predbežné pojednanie. To neplatí, ak sú splnené podmienky na zastavenie konania, odmietnutie žaloby alebo zamietnutie žaloby. Ak sa žalovaný bez vážneho dôvodu nedostaví na predbežné pojednanie sporu, hoci bol riadne a včas predvolaný a bol dodržaný postup podľa § 167, súd môže rozhodnúť o žalobe rozsudkom pre zmeškanie; primerane sa použije ustanovenie § 274. O tomto následku musí byť žalovaný poučený v predvolaní na predbežné pojednanie. To neplatí, ak sú splnené podmienky na zastavenie konania, odmietnutie žaloby alebo zamietnutie žaloby.“

<sup>11</sup> § 273 a 274 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok: „Súd môže aj bez nariadenia pojednávania rozhodnúť o žalobe podľa § 137 písm. a) rozsudkom pre zmeškanie, ktorým žalobe vyhovie, ak a) uznesením uložil žalovanému povinnosť v určenej lehote písomne 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 povinnosť bez vážneho dôvodu nespĺnil, b) v uznesení podľa písmena a) poučil žalovaného o následkoch nesplnenia takto uloženej povinnosti vrátane možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie a c) doručil uznesenie podľa písmena a) žalovanému do vlastných rúk. Na pojednávaní rozhodne súd o žalobe podľa § 137 písm. a) na návrh žalobcu rozsudkom pre zmeškanie, ktorým žalobe vyhovie, ak a) sa žalovaný nedostavil na pojednávanie vo veci, hoci bol naň riadne a včas predvolaný a v predvolaní na pojednávanie bol žalovaný poučený o následku nedostavenia sa vrátane možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie a b) žalovaný neospravedlnil svoju neprítomnosť včas a vážnymi okolnosťami.“

<sup>12</sup> § 278 zákona č. 160/2015 Z. z. – Civilný sporový poriadok: „Na pojednávaní rozhodne súd o žalobe podľa § 137 písm. a) na návrh žalovaného rozsudkom pre zmeškanie, ktorým žalobu zamietne, ak a) sa žalobca nedostavil na pojednávanie vo veci, hoci bol naň riadne a včas predvolaný a v predvolaní na pojednávanie bol žalobca poučený o následku nedostavenia sa vrátane možnosti vydania rozsudku pre zmeškanie a b) žalobca neospravedlnil svoju neprítomnosť včas a vážnymi okolnosťami.“

<sup>13</sup> Nález ústavného súdu Českej republiky sp. zn. Pl. ÚS 49/10

nality, prostredníctvom ktorého je zásah do práv jednej zo strán konania možno odôvodniť.

Je preto možné konštatovať, že zavedenie ustanovenia § 321 CSP nezasahuje do práv a právom chránených záujmov zamestnávateľa takým spôsobom, ktorý by nebol legitímny alebo by nevychádzal z povahy konania. Zamestnancovi sa ako prirodzene a hmotnoprávne slabšej strane vyrovnáva nerovnovážne postavenie aj ustanoveniami procesného práva a zamestnávateľovi je ponechaná možnosť konať s náležitou procesnou opatrnosťou tak, aby svojím konaním nezapríčinil vydanie kontumačného rozsudku vo svoj neprospech.

## Záver

Individuálne pracovnoprávne spory sa mnohými procesnými ustanoveniami a postupom líšia od sporov upravených všeobecnými ustanoveniami Civilného sporového poriadku. Odôvodňuje to nerovnovážne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa a potreba zákonodarcu toto vyrovnávať nielen v hmotnom práve ale aj v práve s procesom s ohľadom na všeobecné princípy sporového konania a spravodlivosť civilného procesu. Procesná ochrana pracovnoprávnych vzťahov v Slovenskej republike prešla od roku 2016 priam revolučnou zmenou, a to zavedením samostatného typu sporu do procesného kódexu. Najdiskutovanejšou otázkou pri individuálnych pracovnoprávnych sporoch je možnosť zastúpenia odborovou organizáciou, príslušnosť súdov, či náporovosť na jednotlivé sudy. Máme zato, že všetky prostriedky zavedené v rámci individuálnych pracovnoprávnych sporov mali za cieľ vyrovnávať nerovnovážne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa a prispieť k spravodlivejšiemu a efektívnejšiemu vedeniu individuálnych pracovnoprávnych sporov. Zámer zákonodarcu považujeme sa prospešný a pozitívne hodnotíme aj zavedenie osobitného typu sporu vyplývajúceho z pracovnoprávnych vzťahov a kauzálnej príslušnosti súdov. Domnievame sa však, že *de lege ferenda* môže rozhodovacia prax a postup pri vedení individuálnych pracovnoprávnych sporov preukázať, že pre zachovanie všeobecného princípu rovnosti strán ako aj spravodlivosti súdu pri prístupe k stranám sporu a rovnosť šancí by bolo účelné ponechať na rozhodnutí súdu, ktoré prostriedky na ochranu zamestnanca využiť. Zamestnancom môže byť len fyzická osoba, ktorá má v zmysle Zákonníka práce spôsobilosť na práva a povinnosti a spôsobilosť na právne úkony. Zamestnanec môže byť aj osoba s právnym vzdelaním, alebo naopak, osoba, ktorá v individuálnom pracovnoprávnom spore neunesie dôkazné bremeno, či dokonca spôsobí škodu

zamestnávateľovi. Podľa súčasnej právnej úpravy Civilného sporového poriadku bez ohľadu na meritum veci musí súd postupovať pri individuálnom pracovnoprávnom spore podľa § 316 a nasledujúcich Civilného sporového poriadku. Aj v prípade úspechu zamestnanca v spore je mnohokrát predpoklad jeho návratu do práce k zamestnávateľovi, s ktorým spor prebiehal. Zákoník práce pritom poskytuje ako zamestnancovi tak aj zamestnávateľovi rôzne možnosti ukončenia pracovnoprávneho vzťahu, ktoré majú nie vždy výlučne objektívny charakter. Treba pritom brať ohľad aj na to, že pokiaľ bude v budúcnosti zamestnanec za pomoci aktívnej úlohy súdu, ktorý bude postupovať v súlade s ustanoveniami Civilného sporového poriadku úspešný, môže toto vyvolať domnelú krivdu v očiach zamestnávateľa a zotrvanie zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu u tohto zamestnávateľa môže byť otázne. Máme za to, že bude *de lege ferenda* potrebné judikatúrou spresniť či objasniť čiastkové otázky predostreté v tomto článku. Úpravu vedenia pracovnoprávnych sporov v Civilnom sporovom poriadku však jednoznačne hodnotíme ako pozitívum a progres slovenskej právnej úpravy smerom k západným štátom Európy, ktoré dlhodobo obsadzujú prvé miesta v rebríčku krajín s najvyššou životnou úrovňou, ktorá odzrkadľuje aj úroveň právneho poriadku a právneho štátu ako takého.

#### **Použitá literatúra**

1. Hamulák, J., Minčíč, V., Schronk, R. a kolektív. Pracovný súdny poriadok. Kolektívna monografia. Bratislava: Wolters Kluwer. 142 s., ISBN 978-80-7160-420-4.
2. Števček, M., Ficová, S., Barcivoá, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, 1516 s., ISBN 978-80-7400-629-6.
3. Tkáč, V: Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady. 1. vydanie. Košice: PressPrint, 2004, 354 s. ISBN 80-89084-13-3.
4. Rozhodnutie ÚS ČR sp. zn. II. ÚS 1774/14
5. Nález ÚS ČR sp. zn. Pl. ÚS 49/10
6. Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok