

Collection of Papers
from the International Academic Conference
6th – 7th of February 2020

LABOUR DISPUTE

**BRATISLAVA
LEGAL FORUM 2020**

Zborník príspevkov
z medzinárodnej vedeckej konferencie
6. – 7. februára 2020

PRACOVNOPRÁVNE SPORY

**BRATISLAVSKÉ
PRÁVNICKÉ FÓRUM 2020**

BRATISLAVA LEGAL FORUM
BRATISLAVSKÉ PRÁVNICKÉ FÓRUM

2020



**SYMPOSIA, COLLOQUIA, CONFERENCES
SYMPÓZIÁ, KOLOKVIÁ, KONFERENCIE**

LABOUR DISPUTE

BRATISLAVA LEGAL FORUM 2020

PRACOVNOPRÁVNE SPORY

BRATISLAVSKÉ PRÁVNICKÉ FÓRUM 2020

Collection of Papers from the International Academic Conference
Bratislava Legal Forum 2020
organised by the Comenius University in Bratislava, Faculty of Law
on 6th – 7th of February 2020
under the auspices of JUDr. Tomáš Borec,
President of the Slovak Bar Association.

Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie
Bratislavské právnické fórum 2020
organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou
v dňoch 6. – 7. februára 2020
pod záštitou prezidenta Slovenskej advokátskej komory JUDr. Tomáša Boreca.



Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
2020

Reviewers of Papers / Recenzenti:

- doc. JUDr. Juraj Hamuľák PhD.
- doc. JUDr. Ján Matlák CSc.
- JUDr. Lenka Freel PhD.
- JUDr. Zuzana Macková PhD.
- JUDr. Vladimír Minčíč PhD.
- JUDr. Mária Nováková PhD.
- Mgr. Denisa Nevická PhD.

Editors / Zostavovatelia:

- Mgr. Andrea Szakács, PhD. (née Koroncziová)
- Mgr. Tibor Hlinka

Scientific committee/ Vedecká komisia:

doc. JUDr. Eduard **Burda**, PhD. – head of the committee /predseda komisie

prof. JUDr. Ján **Svák**, DrSc.

prof. JUDr. Mária **Srebalová**, PhD.

prof. JUDr. Mária **Patakýová**, CSc.

prof. JUDr. Jozef **Čentíš**, PhD.

prof. JUDr. Margita **Prokeínová**, PhD.

prof. JUDr. Matúš **Nemec**, PhD.

Priv.-Doz. DDr. Antonio **Merlino**

doc. JUDr. Rudolf **Kasinec**, PhD.

doc. JUDr. Mgr. Vojtech **Vladár**, PhD.

doc. JCDr. PaedDr. Róbert **Brtko**, CSc.

doc. Mgr. Matej **Mikvý**, PhD., LL.M.

doc. Mgr. Miroslav **Lysý**, PhD.

doc. Mgr. et Mgr. Ondrej **Podolec**, PhD.

doc. JUDr. Peter **Lysina**, PhD.

doc. JUDr. Jozef **Valuch**, PhD.

doc. JUDr. Tomáš **Ľalík**, PhD.

doc. JUDr. Marek **Domin**, PhD.

doc. JUDr. Matej **Horvat**, PhD.

doc. Mgr. Ján **Škrobák**, PhD.

doc. JUDr. Juraj **Vačok**, PhD.

doc. JUDr. Ľubomír **Čunderlík**, PhD.

doc. JUDr. Ing. Matej **Kačaljak**, PhD.

doc. JUDr. Peter **Lukáčka**, PhD.

doc. JUDr. Juraj **Hamuľák**, PhD.

doc. JUDr. Ján **Matlák**, CSc.

doc. JUDr. Romana **Smyčková**, PhD.

doc. JUDr. Alexandra **Löwy**, PhD.

doc. JUDr. Ing. Ondrej **Blažo**, PhD.,

JUDr. PhDr. Lucia **Mokrá**, PhD.

JUDr. Jozef **Andraško**, PhD.

JUDr. Matúš **Michalovič**, PhD.

Mgr. Andrea **Szakács**, PhD.

Mgr. Martin **Daňko**, PhD.

Mgr. Martin **Dufala**, PhD.

ISBN 978-80-7160-560-7
EAN 9788071605607

CONTENT / OBSAH

NĚKOLIK POZNÁMEK K AKTUÁLNÍM PRACOVNÍM SPORŮM V ČR Jarmila Pavlátová	8
SOUDNÍ ŘÍZENÍ NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S DŮRAZEM NA NEPLATNOST Z DŮVODU VAD DORUČOVÁNÍ Markéta Šimečková Neklová	13
PRAVOMOC CIVILNÍCH SOUDŮ VE VĚCECH STÁTNÍ SLUŽBY Pavel Kopecký	22
ROZHODOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V CIVILNÍM ŘÍZENÍ SOUDNÍM Miroslav Hromada	28
ZMLUVNÁ OCHRANA VLASTNÍCKEHO PRÁVA ZAMESTNÁVATEĽA V SÚDNEJ PRAXI Andrej Poruban	33
THE PECULIARITIES OF CONCLUDING AN EMPLOYMENT AGREEMENT WITH PHYSICAL ENTITIES: ISSUES OF CONCERN Lyubov Nechyporuk	39
PRACOVNOPRÁVNE SPORY V ŠPORTE Tomáš Gábriš	43
ROZHODOVANIE SPOROV V ŠPORTE Jozef Greguš	51
AKTUÁLNA JUDIKATÚRA ESEP V OBLASTI MONITOROVANIA ZAMESTNANCOV Silvia Beňová	61
EVIDENCIA PRACOVNÉHO ČASU PODĽA ROZSUDKU SDEÚ A PRÁVO NA „ODPOJENIE“ Michal Bučko	66
EFEKTÍVNOSŤ VEDENIA INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV Eva Ladiverová	75
NIEKTORÉ OSOBITOSTI PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV Lenka Freel	82

**VÝSADY A ÚSKALIA PRÁVNEJ ÚPRAVY PRACOVNOPRÁVNÝCH
SPOROV Z POHLADU ZAMESTNANCA AKO SLABŠEJ STRANY**

Monika Miháliková..... 87

**SPORNÉ OTÁZKY PRI UKLADANÍ SANKCIÍ ZA NELEGÁLNU PRÁCU
A NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE**

Juraj Hamuľák..... 92

**OTÁZNIKY NAD PRACOVNÝMI SPORMI (V KONTEXTE ŠTÁTNEJ
SLUŽBY)**

Zuzana Macková 101

SEVERSKÝ MODEL OCHRANY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Denisa Nevická 114

**OCHRANA ZDRAVOTNÍCKYCH PRACOVNÍKOV A ŠTANDARDNÉ
DIAGNOSTICKÉ A TERAPEUTICKÉ POSTUPY**

Mária Nováková..... 120

**PLATOVÉ NÁLEŽITOSTI PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV MEDZI
CIVILNÝM A SPRÁVNÝM SÚDNICTVOM**

Samuel Rybníkár..... 126

NĚKOLIK POZNÁMEK K AKTUÁLNÍM PRACOVNÍM SPORŮM V ČR

Jarmila Pavlátová

Západočeská univerzita v Plzni, Právnická fakulta

Abstract: The article deals with the basic definition of labor disputes in labor law in the Czech Republic and responds to selected current case law, disputes in the field of employment and control.

Abstrakt: Stať se zabývá základním vymezením rozhodování pracovních sporů v pracovním právu v ČR a reaguje na vybrané aktuální judikáty, spory na úseku zaměstnanosti a kontroly.

Key words: labor-law relationship, employee, employer, individual labor-law dispute, collective labor-law dispute, securing of receivable, bill of exchange, preclusion, termination of employment

Klíčová slova: pracovněprávní vztah, zaměstnanec, zaměstnavatel, individuální pracovněprávní spor, kolektivní pracovněprávní spor, zajištění pohledávky, směnka, prekluze, skončení pracovního poměru

1. VŠEOBECNÉ POZNÁMKY

1.1 Nelze pochybovat o tom, že problematika rozhodování pracovních sporů, která je předmětem jednání této konference, patří k významným otázkám pracovního práva a nesporně si zaslouží, aby jí byla věnována náležitá pozornost. Koncentrují se zde základní sporné otázky, které se vyskytují při aplikaci pracovněprávních norem, jejichž řešení znamená nejenom prosazení práva v daném pracovněprávním vztahu, ale často znamená i zásadní objasnění dané problematiky nezřídka může být i impulsem de lege ferenda ke zdokonalení samotné právní úpravy.

Pracovní spor, resp. přesněji pracovněprávní spor, je tradičně chápán jako *střet názorů nositelů práv a povinností z konkrétních právních vztahů, kdy alespoň jeden vystupuje v právním zájmu ochrany svého subjektivního práva*¹. Toto pojetí tedy za pracovněprávní spor nepovažuje např. rozdílný názor mezi subjekty pracovněprávního vztahu (zaměstnancem a zaměstnavatelem), byť i výrazně konfliktní, který nepřekročí rámec vzájemného vztahu, tj. pokud není stanoveným způsobem uplatněn před soudem nebo jiným orgánem, který je oprávněn závazně rozhodnout. Konfliktní situace, které mohou vzniknout mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem např. v souvislosti s porušováním povinností vyplývajících z pracovního poměru a které vyústí do výpovědi dané z tohoto důvodu zaměstnavatelem zaměstnanci, sama o sobě ještě není považována za pracovněprávní spor; tím se stává teprve podáním žaloby u soudu na neplatnost této výpovědi.

1.2. Jako pracovněprávní spor označujeme spor vyplývající z pracovněprávního vztahu, tj. *spor o vznik, změny nebo zánik pracovněprávního vztahu nebo o právo či povinnost vyplývající z pracovněprávních vztahů*. V závislosti na typu pracovněprávních vztahů rozlišujeme:

- *individuální pracovněprávní spory*, tj. soudní spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o vznik, změnu nebo zánik pracovněprávního vztahu či o nároky z pracovněprávního vztahu vyplývající: výrazně převažují spory, týkající se skončení pracovněprávního vztahu, a to především spory o neplatnost právního jednání, směřujícího k zániku pracovního poměru, zejména spory o neplatnost výpovědi, kterou jednostranně ukončuje pracovněprávní vztah zaměstnavatel. V souvislosti s tímto hlavním zaměřením sporů se judikatura často týká výpovědních důvodů, souvisejících mzdových nároků, odstupného běhu času a řady dalších dílčích aspektů. Častým předmětem soudního řízení jsou i spory týkající se odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a obecně spory o náhradu škody mezi zaměstnancem

¹ Srov. **Bělina, M., Pichrt, J. a kol.** Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2017, str. 441 (autor kapitoly M. Bělina)

a zaměstnavatelem, popř. v poslední době např. spory o konkurenční doložku nebo spory o peněžní nároky v souvislosti s odvoláním s funkce vedoucího pracovníka.

Lze konstatovat, že soudní řízení zajišťuje vysokou úroveň právní kvality rozhodování, kdy vedle prvoinstančního a odvolacího řízení je v řadě případů spor přezkoumáván i mimořádným opravným přezkumem v rámci dovolacího řízení před Nejvyšším soudem a nezřídka se lze setkat v pracovněprávních sporech i s rozhodnutími Ústavního soudu z hlediska souladu s ústavním pořádkem ČR.

Nicméně je třeba zároveň konstatovat, že podání žaloby k soudu se zejména zaměstnanci vyhýbají: zkušenost jednoznačně dokládá, že soudní řešení konfliktní situace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem v nemalé části případů vede dříve či později k zániku pracovněprávního vztahu - vzhledem k zásadnímu narušení jejich vzájemné důvěry, která je předpokladem úspěšné spolupráce – pokud sám spor neprobíhá již za neexistence pracovního poměru. Pozitivně nepůsobí ani dlouhá doba soudního řízení, náklady řízení a pro většinu zaměstnanců i poměrná složitost pracovních ustanovení.

- *kolektivní pracovněprávní spory* jsou spory vznikající z kolektivních pracovněprávních sporů mezi jejich subjekty, tj. mezi zaměstnavatelem a odborovými orgány, zastupujícími kolektiv zaměstnanců; za kolektivní pracovněprávní spory se však nepovažují nesouhlasná stanoviska jiných zástupců pracovníků, zejména rady zaměstnanců. Ke kolektivním pracovněprávním sporům zahrnujeme spory vznikající při kolektivním vyjednávání o uzavření kolektivní smlouvy, k jejichž řešení zákon upravuje zprostředkovatelské řízení a řízení rozhodčí a upravuje podmínky stávky nebo výluky ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy². Kolektivním pracovněprávním sporem je i spor z plnění vzájemných závazků mezi stranami kolektivní smlouvy, které nemají normativní charakter. Pokud jde o spory o plnění normativních ustanovení kolektivní smlouvy, tj. ustanovení, která zakládají individuální práva zaměstnanců, jedná se o pracovněprávní spory individuální, které musí uplatňovat každý zaměstnanec samostatně.

1.3. Nezávisle na tom, co bylo výše řečeno, se nicméně domnívám, že problematika rozhodování pracovních sporů není v českém pracovním právu optimálně vyřešena.

Prvá připomínka se týká samotného vymezení pracovněprávního sporu, resp. jeho omezení výlučně na případy soudního uplatňování práva, vyplývajícího z individuálního pracovněprávního vztahu a jeho řešení se hledá až v situaci vyhroceného konfliktního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy je vzájemně uspokojivé smírné řešení zpravidla obtížné. Pracovní právo obecně při tom zná řadu *alternativních forem³ rozhodování pracovních sporů*, které alespoň v některých případech zabránějí vzniku konfliktních situací a destrukci pracovního poměru a které české pracovní právo nevyužívá.

Druhý problém vidím ve skutečnosti, že dosavadní přístup se tradičně orientuje na individuální pracovněprávní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a na kolektivní pracovněprávní spory a třetí systémový okruh pracovního práva, ačkoliv získává stále významnější místo v pracovním právu a úměrně tomu roste i počet sporů v této oblasti, zůstává z tohoto hlediska mimo systémovou pozornost teorie. Jedná se o: *spory na úseku zaměstnanosti a kontroly*. Jejich oblast se rozšiřuje nejen kvantitativně, ale i věcně a kde již v současné době existuje poměrně rozsáhlá judikatura Nejvyššího správního soudu. Jedná se o takové zásadní problémy, jako jsou služby zaměstnanosti, zaměstnávání cizinců, vysílání zaměstnanců k výkonu práce do zahraničí, nelegální práce a jejich postih a další. Na některé judikáty tohoto typu, ovlivňující další vývoj pracovního práva, bych chtěla ve stručnosti upozornit.

2. ZAJIŠTĚNÍ POHLEDÁVKY ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ZAMĚSTNANCI SMĚNKOU

2.1. Provádíme-li obsahovou analýzu soudních judikátů v pracovněprávních sporech, nalezneme i rozhodnutí, která výrazným způsobem ovlivňují nazírání na aplikaci práva ve vztazích závislé práce. Jako příklad lze uvést rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. značka 21 Cdo 4659/2016 ze dne 1. června

² Srov. zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

³ Srov. např. **Pichrt, J., Štefko, M., Morávek, J.** Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016

2017, v němž se rozhodovalo, zda lze pohledávku zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu vůči zaměstnanci zajistit směnkou.

Pracovněprávní spor vznikl na základě žaloby, kterou se žalobce (zaměstnavatel, a.s.) domáhal, aby soud vydal směnečný platební rozkaz, jímž by výstavci směnky (bývalému zaměstnanci žalobci), uložil splnění závazků vyplývajících ze směnky. Předložená směnka (směnka vlastní) byla žalovaným vystavena v souvislosti s rozvázáním jeho pracovního poměru k zajištění pohledávky žalobce na náhradu škody, která vznikla žalobci ztrátou přívěsu, na němž se žalovaný, pracující u žalobce jako řidič, svou nedbalostí podílel.

Proti vydanému platebnímu rozkazu podal žalovaný námitky a v následném soudním řízení soud první instance přihlédl mimo jiné k tvrzení žalovaného, že zákoník práce takové zajištění výslovně nepřipouští, nehledě na to, že ke vzniku škody nedošlo, protože policie ukradený návěs vypátrala a nepoškozený vrátila žalobci, nárok žaloba zamítla. Tento soud rozhodnutí odůvodnil mimo jiné i stanoviskem, že podle jeho názoru je směnka pouze formou peněžité záruky, kterou zaměstnavatel podle § 346b ZP nesmí na zaměstnanci požadovat. Přihlédneme-li k tomu, že institut směnky je pro běžné zaměstnance příliš náročný a může být tedy proti němu i zneužit a dovodil, že základní zásada soukromého práva „co není zakázáno, je povoleno“ je v dané situaci převážena základní pracovněprávní zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance jako slabší strany.

Dovolací soud došel k opačnému závěru, mimo jiné proto, že ze žádného zákonného ustanovení nelze dovodit zákaz použití směnky a odmítl i ztotožnění směnky s peněžitou zárukou ve smyslu § 346b ZP.

2.2 Konečné rozhodnutí bylo učiněno ve výše zmíněném rozsudku Nejvyššího soudu ČR, v rámci dovolacího řízení. Nejvyšší soud na základě velmi podrobné analýzy vztahu směnečného věřitele a směnečného dlužníka a vztahu zaměstnavatele jako věřitele a zaměstnance jako dlužníka z pracovněprávního vztahu a porovnáním těchto došel k závěrečnému výroku, že **pohledávku zaměstnavatele vůči zaměstnanci z pracovněprávního vztahu nelze zajistit směnkou.**

Soud konstatoval, že směnka je v právní teorii zpravidla definována jako „dlužnický dokonalý cenný papír, jímž za předpokladu splnění přísných formálních náležitostí vzniká přímý, bezpodmínečný, nesporný a abstraktní závazek určité osoby zaplatit majiteli směnky v určitém místě a čase stanovenou peněžitou částku.“

Směnečný závazek je zcela samostatný a oddělený od závazku, který byl důvodem vystavení směnky a na rozdíl od typických zajišťovacích závazků není akcesorický. Podle soudní praxe je zajišťovací směnky samostatným nárokem, nezávislým na existenci zajištění pohledávky. Zákon poskytuje výrazně zvýšenou ochranu směnečnému věřiteli v porovnání s postavením věřitele nesměnečného závazku a nesporně výrazně zvýhodňuje jeho postavení vůči směnečnému dlužníku.

2.3 Vztah zaměstnavatele a zaměstnance v pracovněprávním vztahu naopak vychází ze zcela odlišných zásad: Zaměstnanec je ex lege považován za slabší stranu a je mu poskytována zvýšená ochrana, vyjádřená mimo jiné základními zásadami pracovněprávních vztahů, formulovanými zejména v § 1a ZP, mezi nimiž prioritní místo zaujímá zásada zákonné ochrany postavení zaměstnance, jejíž používání v souladu s ustanovením § 1a odst. 2) ZP by bylo nutno považovat za porušení hodnot. Je skutečností, že zákoník práce možnost využití směnky jako zajišťovacího prostředku výslovně neupravuje, avšak na druhé straně ho však ani nezakazuje. Vzniká tedy typická situace, předvídaná v § 4 ZP⁴, a to možnost subsidiárního využití občanského práva, které je ovšem kategoricky podmíněno požadavkem souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. V tomto směru pak není pochybností, že postavení směnečného dlužníka, do něhož by se zaměstnanec v případě platnosti zajištění jeho dluhu vůči zaměstnavateli směnkou dostal, by znamenalo výrazné zhoršení ve srovnání s odpovědností za škodu, která mu vyplývá podle pracovněprávních předpisů a byl by tedy minimálně v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1) písm. a) ZP, která je v daném případě konkretizována celou řadou jednotlivých ustanovení zákoníku práce. Odpovědnost zaměstnance za škodu vůči zaměstnavateli je především upravena jako odpovědnost subjektivní, případně s uplatněním

⁴ Ustanovení § 4 ZP stanoví, že „*pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákoníkem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů*“

presumpce nevinny, tj. je podmíněna zaviněním zaměstnance, které v určitých případech musí prokázat zaměstnavatel; zaměstnanec odpovídá zpravidla pouze za škodu skutečnou a ve většině případů (v případě nedbalostní škody) pouze do výše čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku; zákon nedovoluje pohledávku zaměstnavatele postoupit na jinou osobu ani převzetí tohoto dluhu apod. Vzhledem k těmto okolnostem je stanovisko, vylučující směnku jako zajišťující prostředek pohledávky zaměstnavatele z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnanci plně opodstatněné.

3. PREKLUZIVNÍ LHŮTY V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH A SUBSIDIARITA OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU

3.1 Zvýšenou pozornost odborné veřejnosti vyvolalo např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 343/2018 ze dne 12.6.2018, které zcela zásadním způsobem zasáhl do dlouhodobě konstantní judikatury, týkající se pracovněprávních sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru, konkrétně do interpretace a aplikace § 72 ZP v návaznosti na § 330 ZP.

Ustanovení § 72 ZP stanoví, že *“neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, rozvázáním ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpозději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, tímto rozvázáním.”* Z ustanovení § 330 ZP pak jednoznačně vyplývá, že dvouměsíční lhůta uvedená v § 72 ZP, je lhůtou prekluzivní (případnou), jejímž závazným uplynutím zaniká právo uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru; zaniká nejenom právo na soudní ochranu, ale i pracovní poměr jako takový, podle právního jednání, jelikož neplatnost nebyla včas uplatněna.

Soudní judikatura důsledně uplatňovala s promeškáním lhůty pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru zánik pracovního poměru vždy, bez ohledu na důvod, proč ke zmeškání došlo, a to jak v sporech podle prvního zákoníku práce, tak i podle současně platného zákoníku práce. Toto stanovisko - s odvoláním na předchozí judikaturu – vyjadřuje rozhodnutí nejvyššího soudu ČR, ze dne 26. února 2016, sp. zn. 21 Cdo 5088/2015, v němž odmítlo možnost prodloužení této lhůty pro zdravotní problémy žalobkyně.

3.2 Opačné stanovisko zaujal nejvyšší soud ČR, podané relativně krátce po výše uvedeném rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 343/2018, ze dne 12.6.2018, v němž zrušil napadená rozhodnutí předchozích soudů a vrátil vše k novému rozhodnutí, a to vzhledem k právní úpravě prekluze v novém Občanském zákoníku⁵.

Nový občanský zákoník na rozdíl od předchozí právní úpravy prekluze stanovil v § 654 v odst. 2) OZ, že důvody stanovení běhu promlčecí lhůty v §§ 645 až 651 OZ a jejich důsledky vyplývající z 652 OZ platí obdobně i pro prekluzivní lhůty. Upravené důvody znamenají nejenom stavení běhu promlčecí lhůty, ale i stavení běhu lhůty prekluzivní s tím, že v důsledku § 652 OZ se celková doba prekluzivní lhůty prodlužuje nejenom o dobu trvání příslušné překážky, ale pokud běh lhůty pokračuje i po jejím odpadnutí, pak prekluzivní lhůta neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala znovu běžet.

V daném pracovněprávním sporu rozhodoval Nejvyšší soud o dovolání žalobkyně proti rozhodování obecných soudů o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru, kterou však podala s více než 16 měsíčním zpožděním, které zdůvodňovala pracovní neschopností; její žalobu soudy zamítly s odůvodněním vyplývajícím z rozsudku Nejvyššího soudu 21 Cdo 5088/2015. Nejvyšší soud však dovolání vyhověl a zrušil rozsudky prvoinstančního i odvolacího soudu vrátil věc k dalšímu řízení.

Věcným základem tohoto rozhodnutí bylo stanovisko, že od účinnosti nového občanského zákoníku závěry dovolacího soudu formulované v rozsudku NS 21 Cdo 5088/2015 již neobstojí vzhledem k nové právní úpravě prekluze v § 645 až 652 OZ a § 654 odst. 2) OZ.

3.3 Vzniklá situace vyvolala v odborné veřejnosti poměrně rozsáhlou odezvu; všeobecně se považuje za nežádoucí, aby o neplatnosti rozvázání pracovního poměru mohlo být žalováno a rozhodováno s takovým časovým odstupem, na základě důvodů uváděných v občanském zákoníku jako důvody

⁵ viz §§ 645 až 652 a zejména § 654 odst. 2. zák. č. 891/2012 Sb. Občanský zákoník, účinný od 1.1.2014.

stavení promlčecí lhůty i lhůty prekluzivní. Zásadní připomínky se objevily již při účinnosti nového občanského zákoníku⁶, vzhledem k tomu, že subsidiární působnost těchto ustanovení zásadním způsobem ovlivňuje právní jistotu v otázce existence pracovního poměru, a to nejenom prodloužením o časový úsek trvání samotné překážky v práci, která běh prekluzivní lhůty staví, ale o šestiměsíční prodloužení po odpadnutí této překážky, trojnásobně převyšující zákonnou délku prekluzivní lhůty v pracovním právu.

Předpokládalo se řešení v rámci novelizací zákoníku práce, k níž doposud nedošlo: vzniká - doufám, že teoretická otázka – co v případě, že novelizace by výslovným ustanovením takový problém neřešila? Nebylo by na místě, položit pak zásadní otázku (jako tomu bylo učiněno v případě zajišťovací směnky v pracovním právu), zda subsidiární použití v tomto případě je ve shodě se zásadami pracovního práva?

Použitá literatura:

Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2017, str. 441 (autor kapitoly M. Bělina)

Pichrt, J., Štefko, M., Morávek, J. Analýza alternativních způsobů řešení sporů v pracovněprávních vztazích. Praha: Wolters Kluwer, 2016

Randlová, N., Hořejší, L. Zamyšlení nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku, Práce a mzda č. 11/2013

Morávek, J. K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, Právní rozhledy č. 18/2014

Pavlátová, J., Hromada, M. Čas a jeho plynutí v pracovním právu, Právní listy

Kontaktní údaje:

doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, Fakulty právnické ZČU v Plzni

⁶ Srov. např. **Randlová, N., Hořejší, L.** Zamyšlení nad problematikou stavení prekluze v novém občanském zákoníku, Práce a mzda č. 11/2013; **Morávek, J.** K prodloužení lhůty pro žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, Právní rozhledy č. 18/2014; **Pavlátová, J., Hromada, M.** Čas a jeho plynutí v pracovním právu, Právní listy a další

SOUDNÍ ŘÍZENÍ NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU S DŮRAZEM NA NEPLATNOST Z DŮVODU VAD DORUČOVÁNÍ

Markéta Šimečková Neklová

Západočeská Univerzita v Plzni, Právnická fakulta

ANOTACE

Příspěvek na téma „Soudní řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru s důrazem na neplatnost z důvodu vad doručování“ se zabývá jednotlivými podmínkami, fázemi a specifiky soudního řízení na neplatnost skončení pracovního poměru iniciovaného v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jako **ZP**). V příspěvku je analyzováno jak neplatné skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a to včetně nároků, které zaměstnanci či zaměstnavatelé z takového neplatného skončení pracovního poměru vzniknou. Část příspěvku se věnuje i (hmotněprávní a prekluzivní) lhůtě pro podání *sui generis* žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru. Jelikož okruh vad, které mohou vést k neplatnosti skončení pracovního poměru je poměrně široký, zaměřuje se příspěvek pouze jedné skupině z nich, a to konkrétně vadám, které jsou způsobeny tím, že nejsou dodržena pravidla pro doručování, které ZP obsahuje. Příspěvek je uzavřen úvahami *de lege ferenda* ve vztahu k analyzované tematice.

ABSTRACT

Presentation regarding the theme “Court proceeding on invalidity of termination of employment with focus on invalidity due to delivery imperfections” deals with conditions, phases and specifics of the court proceeding on invalidity of termination of employment initiated in compliance with the Act. No. 262/2006 Coll., Labour Code (hereinafter referred to as the LC). It contains analysis of invalid termination of the employment by employee as well as by the employer, including the claims that arise to the employer or to the employee in connection with the invalid termination of the employment. Part of the presentation is dedicated to (material and strictly limited) period for filing of the *sui generis* action on invalidity of termination of employment. As the nature of the legal imperfections that can lead to the invalidity of the termination of employment is quite wide, the presentation focuses only on one part of them, in particular on the legal imperfections that are caused by breach of the rules for the delivery regulated by the LC. The presentation is closed by *de lege ferenda* ideas regarding the analysed regulation.

KLÍČOVÁ SLOVA / KEY WORDS

zaměstnanec / employee

zaměstnavatel / employer

pracovní poměr / employment

neplatné skončení pracovního poměru / invalid termination of employment

žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru / action on invalidity of termination of employment

doručení výpovědi / delivery of notice

1. ÚVOD

Neplatnosť rozvázání pracovního poměru lze v českém právu namítat výhradně v soudním řízení. Může jít o případy, kdy buď zaměstnanec nebo zaměstnavatel rozvázal neplatně pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, tedy jednostranným právním jednáním. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jako **ZP**) se zmiňuje i o neplatném rozvázání pracovního poměru dohodou, u nějž však nároky může uplatnit pouze zaměstnanec. V tomto svém příspěvku se hodlám věnovat jednotlivým podmínkám, které je nutno splnit, aby bylo možno se úspěšně dovolat neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Ve svém příspěvku se hodlám dále věnovat případům, kdy nebyly splněny podmínky stanovené zákonem pro doručení jednostranného právního jednání druhé straně pracovního poměru. Ačkoliv v těchto případech nejde striktněprávně o neplatnost právních jednání, ale přesněji o neúčinnost učiněného jednostranného právního jednání vůči druhé straně, již je adresováno, jde o materiální neplatnost rozvázání pracovního poměru velmi blízkou, která je často řešena v rámci sporů o neplatnost rozvázání pracovního poměru. A to ačkoliv by tomu tak dle mého názoru spíše být nemělo. K tomu ale již blíže viz níže v mém příspěvku.

2. SOUDNÍ ŘÍZENÍ NA NEPLATNOST ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Neplatnost rozvázání pracovního poměru dle českého práva je koncipována jako neplatnost relativní. Dle právní teorie je právní jednání neplatné relativně v případě, kdy oprávněný účastník musí neplatnost vůči druhému účastníku nebo u soudu uplatnit.¹ V ZP je zmíněná relativní neplatnost upravena tak, že se jí může domáhat pouze ta strana pracovního poměru, která je vůči straně, která pracovní poměr neplatně ukončila, stranou opačnou, a to výhradně u soudu. Soudní řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru lze zahájit žalobou dle ust. § 72 ZP. Taková žaloba musí samozřejmě splňovat kritéria stanovená pro jakákoliv podání v občanském soudním řízení v ust. § 42 zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jako **OSŘ**). Žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru musí být tedy podána písemně, tudíž v listinné nebo elektronické podobě prostřednictvím veřejné datové sítě nebo telefaxem. Pokud by byla žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána telefaxem nebo v elektronické podobě, bylo by třeba ji nejpozději do 3 dnů doplnit předložením jejího originálu, případně písemným podáním shodného znění, jinak by k ní soud nepřihlížel, to by ovšem neplatilo, v případě podání v elektronické podobě podepsaného způsobem, se kterým zvláštní právní předpis spojuje účinky vlastnoručního podpisu, a tedy v případě podání prostřednictvím datové schránky nebo podání opatřeného uznávaným elektronickým podpisem². Ze žaloby musí být patrné, kterému soudu je určena, kdo ji podává, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsána a datována. Podpis a datum by na žalobě nemusel být uveden, pokud by byla žaloba podána v elektronické podobě prostřednictvím datové schránky. Pokud by byl žalobce (zaměstnanec nebo zaměstnavatel) při podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru zastoupen advokátem, mohl by být podpis advokáta nahrazen otiskem podpisového razítka, jehož vzor byl uložen u soudu, kterému je podání určeno. Žalobu v listinné podobě je třeba předložit s potřebným počtem stejnopisů a s přílohami tak, aby jeden stejnopis zůstal u soudu a aby každý účastník dostal jeden stejnopis, jestliže je to třeba. Podání v jiných formách se činí pouze jedním stejnopisem. K podání učiněnému elektronicky lze připojit také všechny jeho přílohy v elektronické podobě. Dále musí žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru splňovat i náležitosti, které musí mít dle ust. § 79 odst. 1 OSŘ každá žaloba, a tedy musí obsahovat i jména, příjmení, bydliště účastníků, popřípadě rodná nebo identifikační čísla účastníků (obchodní firmu nebo název a sídlo právnické osoby, identifikační číslo, označení státu a příslušné organizační složky státu, která za stát

¹ Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. *Teorie práva*. Praha: ASPI Publishing, 2004. Strana 267 (autorem citované části je Prof. JUDr. Jiří Boguszak, DrSc.).

² Viz ust. § 18 odst. 2) zákona č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů a § 6 odst. 1) zákona č. 297/2016 Sb., o službách vytvářejících důvěru pro elektronické transakce (dále jako **ZoET**).

před soudem vystupuje), popřípadě též jejich zástupců, vylíčení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává, a musí z ní být patrné, čeho se navrhovatel domáhá (petit).

Je nutno si uvědomit, že žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru není určovací žalobou dle ust. § 80 OSŘ a tudíž ani není nutno prokazovat naléhavý právní zájem, jde o žalobu sui generis.³ Žalobou podle ust. § 72 ZP se zaměstnanec nebo zaměstnavatel domáhají určení, že je neplatné konkrétní, přesně označené právní jednání.⁴ Podle toho musí být formulován petit předmětné žaloby, a to např. takto: „*okamžitě zrušení pracovního poměru založeného mezi žalobcem a žalovanou pracovní smlouvou ze dne xx, doručené žalobci dne yy, je neplatné*“. V souladu s ust. § 72 není žaloba požadující jiné určení, např. určení, že „*pracovní poměr založený mezi žalobcem a žalovanou pracovní smlouvou ze dne xx trvá*“, které pojmově předpokládá, že neplatnost rozvázání pracovního poměru nebude řešena rozhodnutím soudu (v jeho výroku), ale jen posuzována jako otázka předběžná.⁵ Žaloby požadující taková (a podobná) jiná určení než neplatnosti konkrétního pracovního poměru rozvazujícího pracovního právního jednání, se totiž posuzují jako žaloby podle ust. § 80 OSŘ a rozhodnutí vydaná na jejich základě nemají (nemohou mít) za následek určení neplatnosti výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody, i když by jim soud (snad) vyhověl.⁶

Soudem věcně příslušným pro podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru je okresní (nebo jemu na roveň postavený, např. obvodní) soud (ust. § 9 odst. 1 OSŘ). Místně příslušným je pak dle ust. § 84 OSŘ tzv. obecný soud účastníka, proti němuž návrh směřuje (žalovaného). Obecným soudem fyzické osoby, ať zaměstnanec nebo zaměstnavatele, je primárně okresní soud, v jehož obvodu má bydliště, a nemá-li bydliště, okresní soud, v jehož obvodu se zdržuje. Má-li fyzická osoba bydliště na více místech, jsou jejím obecným soudem všechny okresní soudy, v jejichž obvodu bydlí s úmyslem zdržovat se tam trvale (ust. § 85 odst. 1 OSŘ). V případě fyzické osoby zaměstnavatele, který je podnikatelem, pak může být příslušným pro rozhodnutí o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru okresní soud, v jehož obvodu má sídlo, neboť spor na neplatnost rozvázání pracovního poměru bude zpravidla vyplývat z podnikatelské činnosti takového zaměstnavatele (ust. § 85 odst. 2 OSŘ). Obecným soudem zaměstnavatele, právnické osoby, je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo (ust. § 85 odst. 3 OSŘ). Místně příslušným soudem v případech, kdy je zaměstnavatelem stát a směřuje proti němu žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, je okresní soud, v jehož obvodu má sídlo příslušná organizační složka státu, a nebylo-li by možno takto místně příslušný soud určit, soud, v jehož obvodu nastala skutečnost, která zakládá uplatněné právo (ust. § 85 odst. 5 OSŘ). Obecným soudem zaměstnavatele, kterým je obec, je okresní soud, v jehož obvodu má své území (ust. § 85 odst. 6 OSŘ) a obecným soudem zaměstnavatele v podobě vyššího územně samosprávného celku je okresní soud, v jehož obvodu mají sídlo jeho orgány (ust. § 85 odst. 7 OSŘ).

3. LHŮTA PRO UPLATNĚNÍ NEPLATNOSTI ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Neplatnost právního jednání, jímž mělo dojít k rozvázání pracovního poměru, může zákonem oprávněná strana uplatnit u soudu ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (ust. § 72 ZP). Takovým dnem bude u (i) výpovědi den, kdy uplyne příslušná (zákonná nebo sjednaná) výpovědní doba, u (ii) okamžitého zrušení den jeho doručení druhé straně, u (iii) zrušení ve zkušební době den doručení zrušení druhé straně, není-li v něm uveden den pozdější, nejpozději však poslední den zkušební doby a u (iv) dohody v zásadě den uvedeným v dohodě. Jelikož je všechna v předchozí větě uvedená jednostranná právní jednání směřující ke skončení pracovního poměru potřeba doručit druhé straně, je v zásadě vyloučeno, aby 2 měsíční lhůta pro podání žaloby počala běžet dříve, než k takovému doručení dojde.⁷ Doručování v pracovních vztazích se podrobně věnuji níže v tomto svém příspěvku. Dle ust. § 330 ZP je předmětná 2 měsíční

³ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96.

⁴ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 282, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

⁵ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1618/2000.

⁶ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 283, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

⁷ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97.

lhúta lhútou prekluzivní, proto nebude-li žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru podána ve stanovené lhůtě, zanikne právo tuto žalobu podat. Po uplynutí předmětné 2 měsíční lhůty již nemůže být příslušné právní jednání prohlášeno za neplatné, ani kdyby vadou způsobující neplatnost bezpochyby trpělo. Pokud by i přesto bylo právo na podání žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněno až po uplynutí zákonné 2 měsíční lhůty, tak by soud přihlédl k zániku práva, i když by jej oprávněný účastník řízení nenamítl (ust. § 654 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník - dále jako **OZ**). Zároveň, po uplynutí předmětné 2 měsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího právního jednání zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.⁸ Jelikož je výše uvedená 2 měsíční lhůta lhútou hmotněprávní, neprodukuje se o dobu přepravy, a proto je nutné, aby žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru soudou došla nejpозději poslední den lhůty.⁹

Za nutné považuji na tomto místě upozornit na tu skutečnost, že po účinnosti nového OZ (účinnost OZ nastala 1. 1. 2014) mohou nastat situace, kdy dojde k prolomení výše uvedené 2 měsíční prekluzivní lhůty, což bylo před účinností OZ nemyslitelné. Tuto novinku je třeba hledat v ustanovení § 647 a § 652 OZ. Podle těchto ustanovení totiž platí, že **uzavřou-li věřitel a dlužník dohodu o mimosoudním jednání o právu nebo o okolnosti, která právo zakládá, promlčecí lhůta (OZ v ust. § 654 OZ stanoví, že ustanovení OZ o běhu promlčecí lhůty platí obdobně i pro prekluzivní lhůtu) po dobu jednání neběží. Promlčecí lhůta přitom neskončí dříve než za šest měsíců ode dne, kdy začala běžet po skončení mimosoudních jednání.** Aplikace těchto ustanovení na pracovněprávní vztahy není v ZP nijak vyloučena ani omezena.¹⁰ **Pro dohodu o mimosoudním jednání přitom zákon nestanoví žádnou formu. Může být uzavřena písemně, ústně, ale i konkludentním jednáním.** Dokonce tedy postačí, pokud například zaměstnanec kontaktuje zaměstnavatele s tím, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, ale souhlasil by s rozvázáním pracovního poměru dohodou s odstupným ve výši 100.000,00 Kč, a zaměstnavatel mu na to odpoví, že s návrhem dohody souhlasí, ale odstupné navrhuje ve výši 75.000,00 Kč. Již touto výměnou stanovisek započala mimosoudní jednání a došlo k zastavení běhu lhůty pro napadení rozvázání pracovního poměru u soudu až do chvíle, kdy jedna ze stran výslovně odmítne v dalším jednání pokračovat. Poté bude mít zaměstnanec nikoliv dva, ale ještě šest měsíců na to, aby podal u soudu žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru. **Neplatnost rozvázání pracovního poměru tedy lze sice i nadále uplatnit ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě, avšak pokud v jejím průběhu začnou strany jednat o mimosoudním vyřešení vzniklého sporu, lhůta přestává běžet a pokud jednání skončí neúspěchem, poběží ještě šest měsíců od skončení jednání.**¹¹ **Ačkoliv Parlament ČR aktuálně projednává ve vztahu k takovému prodloužení (již po několikáté) změnu, tak ke dni dokončení tohoto příspěvku taková změna nevešla v platnost, a proto stále platí stav, který jsem vyložila výše.**

V této souvislosti je potřeba poznamenat, že výše uvedený případ navíc není jedinou změnou ohledně následků vadného rozvázání pracovního poměru. **Nově totiž ZP, u některých rozvazovacích právních jednání uvádí, že se k nim nepřihlíží. Jde o výpověď, okamžitě zrušení nebo zrušení ve zkušební době učiněné jinak než písemně.** Následkem takto provedeného rozvazovacího právního jednání tak není jeho neplatnost (které by bylo třeba se domáhat postupem podle § 72 ZP), ale ještě závažnější zdánlivost. Ohledně zdánlivého právního jednání platí, že nebylo nikdy učiněno, nemůže vyvolat jakékoliv následky, hledí se na něj, jako by se vůbec nestalo. **Zdánlivosti tedy není třeba se domáhat podle § 72 ZP, ale může být namítnuta i kdykoliv později.** K obdobným závěrům

⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96.

⁹ Viz např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001.

¹⁰ Pozn. autora – v čase odevzdání tohoto příspěvku již byla do Poslanecké sněmovny ČR předložena novela, která by měla tuto úpravu pro vztahy řídicí se ZP změnit, což považuji za vhodné, ale do doby jeho odevzdání nebyla v Parlamentu ČR schválena, a proto se jí v tomto příspěvku hlouběji nezabývám.

¹¹ Procházka, T., Vrajlík, M. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* EPRAVO.CZ – Sbirka zákonů, judikatura, právo, 17. 3. 2014.

ovšem došla např. v případě rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem někým, kdo vůbec nebyl účastníkem tohoto právního vztahu, již i judikatura.¹²

4. NÁROKY Z NEPLATNÉHO ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A PRÁVOMOC SOUDU
ZP rozlišuje dva druhy neplatného rozvázání pracovního poměru – neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnancem a neplatné rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem. Jako první, a to konkrétně v ust. § 69 ZP, jsou upraveny **nároky zaměstnance v případě neplatného rozvázání jeho pracovního poměru zaměstnavatelem**. Nároky vyplývající z neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem jsou v zásadě dvojího druhu, a odvíjejí se od skutečnosti, zda zaměstnanec vyjádří, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel i nadále zaměstnával či nikoliv. Příznivěji řeší ZP takové nároky pro ty zaměstnance, kteří se vůči svému zaměstnavateli domáhají toho, aby je nadále zaměstnával.¹³ Pouze pro tyto případy totiž ZP stanoví, že jejich pracovní poměr trvá a zaměstnavateli ukládá takovým zaměstnancům poskytnout náhradu mzdy. Podmínkou vzniku těchto nároků ovšem je, že zaměstnanec zaměstnavateli skutečnost, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, sdělí písemně a ve lhůtě bez zbytečného odkladu, přičemž, jak bylo dovozeno judikaturou, tak toto své rozhodnutí (trvání na svém dalším zaměstnávání) zaměstnanec může změnit až do rozhodnutí soudu v příslušném řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru.¹⁴ Náhrada mzdy se poskytuje ve výši průměrného výdělku, a to ode dne, kdy zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Problematikou této právní úpravy před účinností jeho změny od 1. 1. 2012 bylo to, že nepůsobila vždy dostatečně účinně k tomu, aby zaměstnanci vyvíjeli přiměřené úsilí – alespoň při déle trvajícím sporu – zapojit se přechodně do práce u jiného zaměstnavatele. Proto má od 1. 1. 2012 soud prostřednictvím svého moderačního práva upraveného v ust. § 69 odst. 2 ZP možnost v takových případech povinnost zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za dobu přesahující šest měsíců na návrh zaměstnavatele přiměřeně snížit, popřípadě za tuto dobu zaměstnanci náhradu vůbec nepřiznat.¹⁵ Soud v takovém případě při svém rozhodování přihledne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil. V každém případě náhrada mzdy nenáleží zaměstnanci za dobu, kdy byl uznán dočasně práce neschopným nebo za dobu ve které mu byl již přiznán nárok na starobní důchod.¹⁶ Rozhodne-li se zaměstnanec, že již netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (stačí, aby zaměstnavateli neoznámil, že trvá na svém dalším zaměstnávání), skončí jeho pracovní poměr a náhrada mzdy mu přiznána nebude. Pokud se v tomto případě zaměstnanec nedohodne se zaměstnavatelem písemně na jiném dnu skončení, platí, že jeho pracovní poměr skončil dohodou (i) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby (sjednané nebo zákonné), a (ii) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. ZP ovšem upravuje výjimku ve vztahu k nároku na náhradu mzdy, a to u případů uvedených v předchozí větě pod (ii), tedy pokud byl pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, které zaměstnance zvláště tvrdě postihují, proto mu ZP přiznává nárok na náhradu mzdy za dobu výpovědní doby (sjednané nebo zákonné), i když se nebude chtít k zaměstnavateli vrátit. Závěrem je nutno poznamenat, že v případě neplatného skončení pracovního poměru dohodou se při posuzování nároků zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu postupuje obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem, tedy dle ust. § 69 ZP, které jsou rozebrány výše. Zaměstnavatel ovšem právo na náhradu škody pro neplatnost dohody dle ZP uplatňovat nesmí.

Druhou skupinu případů tvoří neplatné skončení pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnance (§ 70 ZP). I **nároky zaměstnavatele**

¹² Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30. 6. 1999, sp. zn. 21 Cdo 487/99.

¹³ Z důvodové zprávy k ZP.

¹⁴ Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. 21 Cdo 227/2000.

¹⁵ Z důvodové zprávy k ZP.

¹⁶ Stanovisko Občanskoprávního kolegia a Obchodního kolegia Nejvyššího soudu České republiky, Cpjn 4/2004, ze dne 9. 6. 2004.

v případe neplatného rozvázání pracovního poměru zaměstnancem jsou závislé na tom, zda oprávněný - zaměstnavatel má zájem, aby u něj zaměstnanec nadále pracoval či nikoli. Pokud zaměstnavatel zaměstnanci písemně bez zbytečného odkladu oznámí, že trvá na tom, aby dál konal svoji práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec této jeho výzvě, může zaměstnavatel na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla. V případě, kdy zaměstnavatel netrvá na tom, aby u něj zaměstnanec dále pracoval, mu nárok na náhradu škody jako v předchozím případě nenáleží. Ohledně okamžiku skončení pracovního poměru, tak platí, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně nedohodl jinak, že pracovní poměr skončil dohodou, a to pokud šlo o neplatnou výpověď, uplynutím výpovědní doby a pokud šlo o okamžité zrušení, nebo zrušení ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.

V rámci žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance je často v případech, kdy zaměstnanec trvá na svém dalším zaměstnávání, žalován i související nárok na náhradu mzdy. I já jsem v počátcích své praxe postupovala v zastoupení zaměstnanců zmíněným způsobem a v rámci žaloby na rozvázání pracovního poměru jsem hned zažalovala i již vzniklý nárok na náhradu mzdy a následně, jak řízení plynulo, a nárok na náhradu mzdy přirůstal, jsem žalobu postupně rozšiřovala. Později jsem ale z praktických důvodů (nutnost hrazení soudního poplatku a nutnost žalobu postupně rozšiřovat, s nejistotou toho, zda je zde pro nárok dán právní základ, o čemž může rozhodnout pouze soud v řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru) od tohoto postupu ustoupila a žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru podávám samostatně a až pokud je úspěšná a nedojde k dobrovolnému uhrazení nároku na náhradu mzdy ze strany žalovaného zaměstnavatele, respektive k uzavření dohody o narovnání ohledně takového nároku, k čemuž dle mé praxe dochází ve většině případů, podávám žalobu na plnění ve vztahu k nároku na náhradu mzdy. Při tomto postupu je ovšem vždy potřeba, pokud se soudní řízení na neplatnost rozvázání pracovního poměru protahuje, mít na mysli obecnou tříletou promlčecí lhůtu dle OZ (ust. § 629 OZ), aby se během doby, než soud rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nárok na náhradu mzdy či jeho část nepromlčel. V tom případě je totiž nutné včas podat i příslušnou žalobu na plnění z titulu náhrady mzdy nebo alespoň její části, u níž hrozí promlčení.

Soud žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru vyhoví, pokud bude v řízení prokázáno, že napadené právní jednání, jímž došlo k rozvázání pracovního poměru (i) bylo stíženo vadou způsobující jeho neplatnost, a (ii) žaloba byla podána včasné (viz výklad výše). Soud vždy rozhoduje o rozhodných skutečnostech k datu, kdy bylo učiněno předmětné právní jednání, které mělo vést ke skončení předmětného pracovního poměru. Pokud soud žalobu zamítne nebo odmítne anebo řízení o ní zastaví, má to z hlediska určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru stejné právní následky, jako kdyby žaloba nebyla vůbec podána. Napadené rozvázání pracovního poměru je proto platným pracovněprávním jednáním a pracovní poměr účastníků na jeho základě skončil stejně (ve stejné době), jako kdyby nikdy nedošlo ke sporu o jeho platnost.¹⁷

5. DORUČOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELEM V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Podstatným zákonným požadavkem, bez jehož splnění nemůže být skončení pracovního poměru jednostranným právním jednáním dle českého pracovního práva platné, je jeho doručení. Doručení je nezbytným úkonem, bez něhož nebude mít výpověď vůči straně pracovního poměru, které je adresována, žádných účinků. Bez doručení výpovědi rovněž, jak vyplývá z judikatury,¹⁸ nepočne vůbec běžet dvouměsíční lhůta pro podání žaloby na skončení pracovního poměru dle ust. § 72 ZP, neboť pracovní poměr na základě jednostranného právního jednání, které nebylo doručeno, neskončí. Zaměstnanci nebo zaměstnavateli by tudíž v případě, kdy i přes „neplatnost“ doručení (i) zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci, respektive (ii) zaměstnanec odmítá práci vykonávat, nezbude než podat k soudu určovací žalobou dle ust. § 80 OSŘ, ve kterém by se na rozdíl od žaloby na neplatnost rozvázání pracovního poměru domáhali určení toho, že jim bylo rozvázání pracovního poměru doručeno neplatně a že pracovní poměr trvá. V takovém případě by ovšem rovněž museli

¹⁷ Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. s. 285, (autorem citované části je JUDr. Ljubomír Drápal).

¹⁸ Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 1. 1999, sp. zn. 2 Cdon 1580/97.

prokázat naléhavý právní zájem. Pokud by totiž podali žalobou podle ust. § 72 ZP, měl by ji soud zamítnout jako předčasnou.

Ve vlastní advokátní praxi jsem se setkala s případem, kdy výpověď byla doručena prostřednictvím držitele poštovní licence otci zaměstnance, který byl zároveň zaměstnancovým jmenovcem. Jakmile bylo v soudním řízení písmoznaleckým posudkem prokázáno, že výpověď nepřevzal zaměstnanec, ale jeho otec, soud konstatoval, že pracovní poměr na základě předmětné výpovědi skončit nemohl, a že nepočala ani běžet lhůta dle ust. § 72 ZP.¹⁹ Paradoxní v celém zmiňovaném případě bylo, že po celou dobu sporu zde existoval platný výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. f) ZP, neboť zaměstnanec, se kterým byl pracovní poměr rozvazován, vykonával práci řidiče a pozbyl řidičského oprávnění. Co se týče způsobu samotného doručení výpovědi, zákon požaduje, aby byly veškeré písemnosti zaměstnavatele, týkající se skončení pracovního poměru doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (§ 334 odst. 1 ZP). Jelikož výpověď patří mezi zákonné způsoby skončení pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci doručit do vlastních rukou. Písemnosti do vlastních rukou je zaměstnavatel v první řadě povinen doručovat sám, a to zaměstnanci na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací (§ 334 odst. 2, věta před středníkem ZP).

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit zaměstnanci výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 ZP). Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána uznávaným elektronickým podpisem podle ZoET (§ 335 odst. 2 ZP). Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem podle ZoET (§ 335 odst. 3 ZP). Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým uznávaným elektronickým podpisem podle ZoET (§ 335 odst. 4 ZP).

Až v případě, kdy není možné doručit zaměstnanci písemnost shora rozbranými způsoby, lze písemnost doručit zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (§ 334 odst. 2, věta za středníkem ZP). Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa. Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance (§ 336 odst. 1 ZP). Doručení písemnosti zaměstnavatele doručované prostřednictvím provozovatele poštovních služeb musí být doloženo písemným záznamem o doručení (§ 336 odst. 2 ZP). Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být písemnost doručena prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zastížen, uloží se písemnost v provozovně provozovatele poštovních služeb nebo u obecního úřadu. Zaměstnanec se vyzve písemným oznámením o neúspěšném doručení písemnosti, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl; zároveň se mu sdělí, kde, od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout. V oznámení musí být zaměstnanec rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti (§ 336 odst. 3 ZP). Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme. ZP rovněž upravuje tzv. „náhradní doručení“ pro případ, kdy si zaměstnanec uloženou písemnost nevyzvedne do 10 pracovních dnů, neboť pak se písemnost považuje se za doručenu posledním dnem této lhůty a provozovatel poštovních služeb odesílajícímu zaměstnavateli písemnost vrátí. Jestliže zaměstnanec doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb znemožní tím, že poštovní zásilku obsahující písemnost odmítne převzít nebo neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, považuje se písemnost za doručenu dnem, kdy ke znemožnění doručení písemnosti došlo. Zaměstnanec musí být doručovatelem poučen o následcích odmítnutí

¹⁹ Srovnej i rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2426/2000.

převzetí písemnosti; o poučení musí být proveden písemný záznam (§ 336 odst. 4 ZP). ZP tedy jasně stanoví podmínky pro doručení písemností ze strany zaměstnavatele zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, které jsem shora popsala, jeví se proto, že za jejich dodržení není problém zaměstnanci, který nedochází do zaměstnání a není mu možno doručit písemnost ani prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Realita je ale poněkud jiná, a to z toho důvodu, že v současné době je na území České republiky stále tím největším poskytovatelem poštovních služeb Česká pošta, s. p. Podmínky stanovené ZP se totiž neshodují s poštovními podmínkami doručování, které na doručování písemností aplikuje Česká pošta, s. p., což v praxi často způsobuje problémy při doručování písemností ze strany zaměstnavatele zaměstnanci. První problém spočívá v tom, že zatímco ZP v ust. § 336 odst. 3 ZP předpokládá uložení písemnosti 10 pracovních dní, Česká pošta, s. p. standardně používá úložní lhůtu 15 kalendářních dnů. Tato lhůta tudíž může být v některých případech kratší než 10 pracovních dnů, a to zejména pokud se ve lhůtě (vedle sobot a nedělí) vyskytnou státní svátky, a k platnému doručení v souladu se ZP v takovém případě nedojde. Druhý problém doručování písemností v pracovněprávních vztazích prostřednictvím České pošty, s. p. tkví v tom, že ust. § 336 odst. 3 ZP stanoví, že v případě, kdy se zaměstnanci nepodaří písemnost doručit na adresu, na níž je písemnost doručována, musí být nejen písemně o neúspěšném doručení písemnosti zpraven a vyzván, aby si uloženou písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl, včetně toho, že mu musí být sděleno od kterého dne a v kterou dobu si může písemnost vyzvednout, zaměstnanec totiž musí být rovněž poučen o následcích odmítnutí převzetí písemnosti nebo neposkytnutí součinnosti nezbytné k doručení písemnosti. Ačkoliv by Česká pošta, s. p. již od 1. 1. 2013 měla být schopná nabízet tzv. zvláštní obálku, na které, popř. na dodejce, která je její součástí, může být mimo jiné i poučení o právních následcích, které souvisejí s odmítnutím převzetí nebo nepřevzetím zásilky ve lhůtě, po kterou je pro adresáta uložena, praxe je zatím jiná, a v pobočkách České pošty, s. p. není možné takové obálky zakoupit. Proto zaměstnavatelům, chtějí-li doručovat zaměstnancům písemnosti prostřednictvím České pošty, s. p., nezbyvá nic jiného, než si vyrobit obálky, na nichž bude poučení vyžadované ust. § 336 odst. 3 ZP, jinak se vystavují nebezpečí, že jejich písemnosti nebudou jejich zaměstnancům platně doručeny, a tudíž nebudou mít kýžené důsledky, v případě právních jednání směřujících ke skončení pracovního poměru tedy jeho skončení.²⁰ Nastíněný stav se měl změnit novelou ZP, která měla být přijata a zároveň nabýt účinnosti již v roce 2017, v důsledku které se úložní lhůta podle ZP měla prodloužit na 15 dní, a tedy uvést do souladu s poštovními podmínkami České pošty, s. p., a zároveň dle ní nemusel být sepsán písemný záznam o poučení zaměstnance o důsledcích odmítnutí převzetí písemnosti (st. § 336 odst. 4 ZP), které je pro Českou poštu, s. p. neproveditelné,²¹ tato novela, opakovaně do Parlamentu ČR předkládána, a to i v letošním roce, ale ani v roce 2017 a zatím ani v letošním roce přijata nebyla, a tudíž je stále doručování výpovědi v souladu se ZP prostřednictvím České pošty, s. p. ve shora nastíněných aspektech problematické.

Zaměstnanec na rozdíl od zaměstnavatele nemusí zaměstnavateli doručovat žádné písemnosti, a tedy ani výpověď, do vlastních rukou. Zaměstnanec doručuje písemnost určenou zaměstnavateli zpravidla osobním předáním v místě sídla zaměstnavatele. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen doručení písemnosti písemně potvrdit (§ 337 odst. 1 ZP). Pro doručování písemností od zaměstnance určených zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací platí stejná pravidla jako pro doručování písemností od zaměstnavatele zaměstnanci takovým způsobem (§ 337 odst. 2, 3, 4 a 5 ZP).

6. ZÁVĚR

Závěrem si dovoluji shrnout, že jak úprava neplatnosti skončení pracovního poměru, tak úprava doručování v pracovněprávních vztazích není aktuálně v České republice dokonalá, a to hned z několika důvodů. Zejména považují za problematické aplikování ust. § 647 a § 652 OZ na běh prekluzivní lhůty pro uplatnění nároků z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru, která může do pracovněprávních vztahů vnášet velkou nejistotu ohledně toho, kdy vlastně předemtná „prekluzivní“ lhůta uplyne a kdy tedy, pokud v ní nedojde k podání žaloby na neplatnost skončení pracovního poměru, je možno považovat skončení pracovního poměru za platné, ať bylo stíženo

²⁰ Žilová, D. *Doručování výpovědi komplikují rozpory v podmínkách*. Právní rádce, 2014, č. 5.

²¹ Hůrka, P. *Zákoník práce čekají převratné změny*. Právní rádce, 2016, č. 3.

jakýmikoliv vadami. Stejný problém, a tedy právní nejistotu ohledně „platnosti“ skončení pracovního poměru, vidím v novelizaci, kterou do ZP vnesl nový OZ s účinností od 1. 1. 2014, zavedením sankce „zdánlivosti“ pro některá právní jednání, vedoucí ke skončení pracovního poměru, pokud nebyla učiněna v písemné formě. V důsledku toho totiž nemusí být vlastně nikdy postaveno na jisto, zda pracovní poměr skončil či nikoliv. V neposlední řadě považuji za problematické i nedostatky právní úpravy doručování ze strany zaměstnavatele zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, když nejčastějším takto užívaným provozovatelem je v České republice Česká pošta, s. p., jejímž prostřednictvím vlastně nelze, pokud si zaměstnanec zásilku nepřevzme, platně doručit v souladu se ZP, což samozřejmě většina zaměstnavatelů ani neví. Je mi jasné, že nejsem jediná, kdo považuje aktuální právní úpravu některých v tomto příspěvku analyzovaných právních institutů v ZP za problematickou, neboť jsou opakovaně „skloňovány“ na vědeckých konferencích, rozebírány v odborné literatuře, a zároveň jsou již poněkolkáté v Parlamentu České republiky navrhovány a projednávány novely, které se alespoň některým z mnou rozebíraných témat, respektive korekcí jejich právní úpravy, zabývají. Zároveň ale nelze za současného stavu než konstatovat, že stále, i přes všechny snahy, zůstává právní úprava v mnou v tomto příspěvku rozebírané podobě, a tak si nelze než přát, aby aktuální novela ZP, která nyní „leží“ v Parlamentu České republiky, byla konečně přijata.

Použitá literatura:

- Bělina, M. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 1063 s.
Boguszak, J., Čapek, J., Gerloch, A. *Teorie práva*. 2. přepracované vydání. Praha: ASPI Publishing, 2004. 348 s.
Procházka, T., Vrajlík, M. *Žaloba na neplatnost skončení pracovního poměru – po čtvrt století jinak?* EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo, 17. 3. 2014.
Žilová, D. *Doručování výpovědi komplikují rozpory v podmínkách*. Právní rádce, 2014, č. 5.
Hůrka, P. *Zákoník práce čeká převratné změny*. Právní rádce, 2016, č. 3.

Kontaktní údaje:

JUDr. Markéta Šimečková Neklová, Ph. D.
marketaneklova@seznam.cz
Západočeská Univerzita v Plzni, Právnická fakulta
Budilova 2384/2
180 00 Praha 8 – Libeň
Česká republika

PRAVOMOC CIVILNÍCH SOUDŮ VE VĚCECH STÁTNÍ SLUŽBY

Pavel Kopecký¹

Univerzita Karlova, Právnická fakulta

Abstract: This contribution deals with range of jurisdiction of civil court in cases related to service relationship of state employees in the Czech Republic. Deciding of cases of service relationship standardly belongs to powers of administrative bodies and their decisions can be consequently revised by administrative courts. On the other hand, there are cases, which are decided by civil courts or by administrative bodies, but that decisions of administrative bodies are revised by civil courts, eg. protection against discrimination or reparation of damages. Author analyses that cases and focuses on relevant case-law and provisions determining jurisdiction and competence of civil courts.

Abstrakt: Příspěvek se zabývá rozsahem pravomoci civilních soudů ve věcech služebního poměru státních zaměstnanců v České republice. Rozhodování ve věcech služebního poměru státních zaměstnanců zásadně spadá do působnosti služebního orgánu, jehož rozhodnutí může být následně přezkoumáno správním soudem. Existují však případy, kde rozhodují civilní soudy nebo kde rozhodují služební orgány, ale jejich rozhodnutí podléhají přezkumu civilních soudů, například ochrana před diskriminací nebo náhrada škody. Autor tyto zvláštní případy rozebírá a zaměřuje se na relevantní judikaturu a ustanovení určující pravomoc civilních soudů ve věcech státní služby.

Key words: civil service, service relationship, jurisdiction of court

Klíčové slová: státní služba, služební poměr, pravomoc soudů

1 ÚVOD

Služební poměr je jednou z důležitých forem výkonu závislé práce. Na rozdíl od pracovního poměru, který obvykle vzniká na základě pracovní smlouvy a má soukromoprávní povahu, je služební poměr vztahem veřejnoprávním a vzniká na základě správního rozhodnutí. Odlišná povaha služebního poměru se mimo jiné projevuje v tom, jaký orgán veřejné moci je příslušný k projednávání a rozhodování otázek spojených se služebním poměrem.

Ve věcech služebního poměru zásadně jedná a rozhoduje služební orgán (§ 10 odst. 2 zákona o státní službě). Veřejnoprávní povaha služebního poměru se projevuje zejména v tom, že služební orgán vystupuje vůči státnímu zaměstnanci autoritativně a vrchnostensky určuje jeho práva a povinnosti formou správních rozhodnutí. Přezkum těchto rozhodnutí probíhá nejprve na základě řádného opravného prostředku (odvolání) v rámci soustavy služebních orgánů, ochranu před nezákonnými rozhodnutími pak poskytují na základě soudního řádu správního správní soudy.

Z povahy věci je ve věcech státní služby pravomoc civilních soudů v zásadě vyloučena, existují však určité případy, v kterých je pro jejich povahu na pomezí soukromého a veřejného práva možné nad pravomocí civilních soudů přinejmenším uvažovat. Tento příspěvek se zabývá právě těmito specifickými případy souvisejícími se služebním poměrem státních zaměstnanců, v kterých je dána pravomoc civilního soudu, a to buď jako orgánu nalézacího, anebo jako orgánu, který ve věci rozhoduje poté, co ve věci již rozhodl služební orgán.

2 OCHRANA PŘED DISKRIMINACÍ

Jednou z oblastí, kde v úvahu připadá pravomoc civilního soudu, je ochrana před diskriminací. Zákon o státní službě (ZSS) v § 98 stanoví, že na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru se § 16 a 17 zákoníku práce použijí obdobně. V odkazovaných ustanoveních zákoník práce

¹ Příspěvek vznikl díky podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03.

zavádí povinnost rovného přístupu k zaměstnancům², zakazuje diskriminaci v pracovněprávních vztazích³ a dále odkazuje na úpravu v antidiskriminačním zákoně⁴.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), který transponuje příslušné předpisy EU, upravuje pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a stanoví případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. Antidiskriminační zákon dále obsahuje demonstrativní výčet nároků, které je možné v případě nerovného zacházení nebo diskriminace uplatnit u soudu.

Podle antidiskriminačního zákona má osoba dotčená diskriminačním jednáním právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud je tento způsob zjednání nápravy nedostatečný, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost vážnost ve společnosti, má dotčená osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.⁵

Jednou z možných situací, při kterých může dojít k porušení zákazu diskriminace, je výběrové řízení na obsazení volného služebního místa, a to tak, že služební orgán upřednostní jednoho uchazeče na úkor druhého z určitého diskriminačního důvodu.

Služební orgán musí neúspěšně žadatele o výsledku výběrového řízení vyrozumět, jak ale Nejvyšší správní soud (NSS) opakovaně judikoval, v tomto případě se nejedná o rozhodnutí ve smyslu soudního řádu správního (SŘS).⁶ Podle NSS se postup služebního orgánu při výběru uchazeče neřídí žádnými pravidly, jejichž dodržení (či jejichž míru dodržení) by bylo možné přezkoumat v řízení před správním soudem.⁷ Ačkoliv ZSS stanoví, že na přijetí do služebního poměru nemá uchazeč nárok⁸, je služební orgán při výběrovém řízení povinen dodržovat zákaz diskriminace.

Ačkoliv tedy podle názoru NSS není možné výběrové řízení, respektive výběr žadatelů jakkoli přezkoumat ve správním soudnictví, je dle názoru NSS možné se ochrany před porušením zákazu diskriminace domáhat právě u obecného (civilního) soudu a uplatnit nároky podle antidiskriminačního zákona.⁹ Tento názor NSS je logický a je možné ho akceptovat. Žalovaným a účastníkem řízení by v tomto případě nebyl správní (služební) orgán jako v případě soudního řízení správního, ale přímo stát, za který by vystupovala příslušná organizační složka, tedy příslušný služební úřad. V tomto řízení by bylo možné požadovat zejména přiměřené zadostiučinění, a to i v penězích, nikoliv však změnu výsledku výběrového řízení a přijetí do služebního poměru, neboť civilní soud nedisponuje nástrojem, kterým by mohl výsledek výběrového řízení jakkoli změnit nebo anulovat. Specifikem řízení, ve kterém se žalobce domáhá ochrany před diskriminací, je otočení důkazního břemene v prospěch žalobce¹⁰, žalovaný je tak povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Obdobně jako v případě diskriminace je možné postupovat i v případě obtěžování, sexuálního obtěžování nebo pronásledování na pracovišti. Jiná situace nastává v případě, kdy je diskriminace založena rozhodnutím služebního orgánu. Lze si představit například rozhodnutí o přeložení podle § 47 ZSS, k němuž lze přistoupit i bez souhlasu státního zaměstnance, kterým by byl na jiné služební místo přeložen zaměstnanec vybraný právě na základě určitého diskriminačního důvodu. Pokud by důvodem takového rozhodnutí byl určitý diskriminační důvod podle odkazovaného § 16 zákoníku práce nebo podle antidiskriminačního zákona, bylo by toto rozhodnutí nezákonné.

Proti takovému nezákonnému, diskriminačnímu rozhodnutí se může zaměstnanec bránit pomocí řádného opravného prostředku (odvolání) k nadřízenému služebnímu orgánu. Pokud by se státní zaměstnanec nedomohl zrušení takového nezákonného rozhodnutí, je oprávněn podat proti rozhodnutí služebního úřadu žalobu. Soudní přezkoumání spadá do pravomoci správních soudů, které mohou napadené rozhodnutí zrušit pro nezákonnost. U správního soudu nebo před služebním

² Viz § 16 odst. 1 ZPr.

³ Viz § 16 odst. 2 ZPr.

⁴ Viz § 16 odst. 3 a § 17 ZPr.

⁵ Viz § 10 antidiskriminačního zákona.

⁶ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.11.2017, č. j. 10 Ads 316/2016 – 50.

⁷ Tamtéž.

⁸ Viz § 23 odst. 2 ZSS.

⁹ Viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9.11.2017, č. j. 10 Ads 316/2016 – 50.

¹⁰ Viz § 133a občanského soudního řádu.

orgánem však není možné uplatnit nárok na přiměřené zadostiučnění, jako je tomu při uplatňování nároku podle antidiskriminačního zákona, správní soud může rozhodnutí služebního orgánu pouze zrušit.

V tomto případě však v úvahu připadá postup podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem. Nárok podle tohoto zákona je možné uplatnit u ministerstva nebo jiného ústředního správního úřadu, došlo-li ke škodě v odvětví státní správy, jež náleží do jeho působnosti. Ve věcech státní služby by se tento nárok uplatňoval u Ministerstva vnitra, neboť podle kompetenčního zákona toto ministerstvo plní koordinační úlohu v oblasti služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů a státní služby.¹¹ V případě neúspěšného uplatnění nároku u příslušného úřadu je k projednání žaloby podle tohoto zákona příslušný civilní soud.

3 NÁHRADA ŠKODY

Odpovědnost za škodu je klasickým soukromoprávním institutem. Zákon o státní službě jak v otázce odpovědnosti státního zaměstnance za škodu, kterou způsobil služebnímu úřadu, tak i v otázce odpovědnosti služebního úřadu za škodu vzniklou státnímu zaměstnanci odkazuje na zákoník práce.¹² Z pohledu hmotného práva je tedy zřejmé, že odpovědnost za škodu státního zaměstnance i služebního úřadu se řídí stejnými principy jako v klasickém pracovním právu. Z pohledu práva procesního však ZSS výslovně neřeší, jaký orgán je kompetentní v otázce odpovědnosti za škodu závazně rozhodnout. V úvahu připadají v zásadě dvě možnosti: 1) rozhodování o náhradě škody mezi státním zaměstnancem a služebním úřadem spadá, stejně jako v oblasti pracovněprávních vztahů, do pravomoci civilních soudů, nebo 2) k rozhodování o náhradě škody v rámci služebních vztahů je příslušný služební orgán.

V občanském soudním řízení projednávají a rozhodují soudy spory a jiné právní věci, které vyplývají z poměrů soukromého práva, pokud je podle zákona neprojednávají a nerozhodují o nich jiné orgány.¹³ Situace, kdy o otázkách soukromého práva nerozhodují soudy, ale správní orgány, není výjimečná. V úvodu zmíněný § 10 odst. 2 ZSS stanoví, že ve věcech služebního poměru jedná a rozhoduje služební orgán. V řízení ve věcech služebního poměru se subsidiárně postupuje podle správního řádu.¹⁴ Zákon o státní službě navíc obsahuje vlastní, speciální úpravu řízení. V § 159 odst. 1 ZSS se nachází výčet případů, na které se zvláštní úprava řízení v ZSS vztahuje, naopak v § 159 odst. 2 je výčet případů, na které se nevztahuje ani zvláštní úprava řízení v ZSS ani správní řád. Řízení o náhradě škody nefiguruje ani v jednom z těchto výčtů. Existuje však neurčitě velká množina řízení, na které se nevztahuje zvláštní úprava řízení podle ZSS, ale pouze správní řád. Spadá do této množiny řízení o náhradě škody, anebo je v této věci nalézacím orgánem civilní soud?

Přikláním se spíše k názoru, že orgánem příslušným k projednání náhrady škody je služební orgán. Argumentovat lze zejména tím, že ZSS náhradu škody hmotněprávně upravuje, byť pouze odkazem na zákoník práce. Náhrada škody je tedy „věcí služebního poměru“, a proto by o ní měl podle § 10 odst. 2 rozhodovat služební orgán. Pro srovnání: O náhradě škody se rozhoduje v řízení o věcech služby jak podle zákona o služebním poměru vojáků, tak podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. K závěru, že o náhradě škody má být vedeno řízení před služebním orgánem, se z autorů přiklání J. Vedral¹⁵ nebo M. Kopecný¹⁶. Stejný závěr zastal i Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě.¹⁷

Naopak například A. Kottbauer uvádí, že o náhradě škody se bude v služebních vztazích rozhodovat tak, jako v pracovněprávních vztazích, neboť v § 159 ZSS není rozhodování o náhradě

¹¹ Viz § 12 odst. 4 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (kompetenční zákon).

¹² Viz § 123 a § 124 ZSS.

¹³ Viz § 7 odst. 1 OSŘ.

¹⁴ Viz § 160 ZSS.

¹⁵ Viz VEDRAL, J. Zákon o státní službě, správní řád a soudní řád správní. *ASPI* [online]. 2016.

¹⁶ Viz KOPECKÝ, M. Vztah správního řádu k řízení ve věcech služby. *Jurisprudence*. Roč 3, č. 5, Str. 3. ISSN 1802-3843.

¹⁷ Závěr č. 5 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 3. června 2016.

škody vymezeno ani pozitivně ani negativně.¹⁸ Z toho lze dovodit, že orgánem příslušným rozhodovat o náhradě škody by podle tohoto autora měl být civilní soud. Domnívám se, že tento názor je nesprávný, nicméně je chybou zákonodárce, že na rozdíl od jiných služebních předpisů zákon o státní službě neupravuje procesně tak důležitou otázku, jakou náhrada škody je, a připouští nejednotný výklad.

Pokud se přikloníme k variantě, že o náhradě škody mají rozhodovat služební orgány, jak se ostatně praxe přiklání, můžeme rozhodnutí služebního orgánu o náhradě škody považovat za exekuční titul. Jak však plyne z čl. 36 odst. 2 Listiny, každé rozhodnutí orgánu veřejné správy musí být přezkoumatelné soudem. Specifikou českého právního prostředí oproti Slovensku je, že existuje dvoukolejnost soudního přezkumu správních rozhodnutí. Přezkum správních rozhodnutí sice zásadně spadá do pravomoci správních soudů podle soudního řádu správního, ovšem v případech, kdy správní orgán rozhodl podle zvláštního zákona o sporu nebo o jiné právní věci, která vyplývá ze vztahů soukromého práva, je k přezkumu takového rozhodnutí dána pravomoc civilního soudu podle části páté OSŘ.

Domnívám se, že právě náhrada škody jako typický soukromoprávní institut, byť v oblasti služebních vztahů a jako „věc služby“ podle § 10 odst. 2 ZSS, by mohla být považována za věc, která vyplývá ze vztahů soukromého práva a k přezkumu rozhodnutí služebního orgánu o náhradě škody by mohla být dána pravomoc civilního soudu. V řízení podle části páté OSŘ po podání žaloby soud rozhoduje ve věci samé a svým rozsudkem nahrazuje rozhodnutí správního orgánu. V případě, že správní orgán v předcházejícím řízení rozhodl správně, soud žalobu zamítne.

Je však nutné konstatovat, že otázka soudu příslušného k přezkoumání rozhodnutí služebního orgánu je sporná. Je tedy možné, že přezkum rozhodnutí služebního orgánu o náhradě škody spadá do kompetence správních soudů a ve věci náhrady škody nemají civilní soudy žádnou pravomoc. Jde o problém neřešený ani judikatorně ani v literatuře. Je tedy otázkou, jak se k tomuto problému v budoucnu postaví soudy, záleží bude zejména na tom, zda převáží soukromoprávní nebo veřejnoprávní povaha náhrady škody ve služebních vztazích.

4 SPORY Z KOLEKTIVNÍCH DOHOD

Podle § 143 ZSS je ke zlepšení podmínek výkonu služby, zejména zdravotních, sociálních nebo kulturních, možné v kolektivní dohodě upravit práva státních zaměstnanců, jakož i práva a povinnosti stran této dohody, přičemž kolektivní dohodu za zaměstnance smí uzavřít pouze odborová organizace. Kolektivní dohoda má být určitou obdobou kolektivních smluv uzavíraných v pracovněprávních vztazích. Institut kolektivní dohody s sebou přináší řadu otázek, na něž doktrína jen těžko hledá odpovědi. Kolektivní dohoda je určitým projevem smluvní volnosti, tolik typickým pro právo soukromé, ovšem zasazeným do prostředí, které je svázáno kogentními normami a které se smluvnímu principu usilovně brání. Je otázkou, zda je povaha kolektivní smlouvy soukromoprávní nebo spíše veřejnoprávní. Stejně tak není zřejmé, jaká práva státních zaměstnanců mohou být upravena v normativní části kolektivní dohody. Část odborné veřejnosti tvrdí, že může jít pouze o práva kolektivní povahy, například o opatření vedoucí ke zvýšení bezpečnosti na pracovišti, druhá část autorů naopak uvádí, že v normativní části kolektivní dohody je možné sjednat i individuální práva státních zaměstnanců, a to nad rámec úpravy v zákoně o státní službě týkající se podmínek výkonu služby. Podle tohoto názoru je tak možné sjednat práva státních zaměstnanců i nad rámec zákona například v oblasti dovolené, služebního volna, vzdělávání atd. Pokud by tomu tak bylo, je charakter některých ustanovení zákona o státní službě jednostranně dispozitivní tak, jako je tomu v zákoníku práce. Kolektivní dohoda může být uzavřena jako základní („podniková“) na úrovni služebního úřadu a u něj působící odborové organizace i jako kolektivní dohoda vyššího stupně na úrovni vlády.

Kolektivní dohoda vyššího stupně s platností od 1.1.2019 uzavřená mezi odbory a vládou například obsahuje ujednání o odměnách k životním a pracovním výročím nebo ujednání umožňující převádění nevyčerpané dovolené do dalšího kalendářního roku, což koresponduje s „širším“ chápáním kolektivní dohody. Zaznamenat lze však i názor, že sjednáváním individuálních práv státních zaměstnanců nad rámec zákona (např. právě zavedením možnosti převádět nevyčerpanou dovolenou do dalšího roku), vláda porušila principy právního státu, neboť se v oblasti veřejného práva

¹⁸ Viz KOTTNAUER, A. In: KOTTNAUER, A. - PŘIB, J. - ÚLEHLOVÁ, H. - TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015, s. 244. ISBN 978-80-7488-079-7.

odchýliť od znenia zákona.¹⁹ Tento príspevok však nemá ambíciu sa zaoberať kolektívnymi dohodami ako takovými, ale právomocí civilných súdov vo veciach štátnych služieb. V súvislosti s kolektívnymi dohodami sa preto pokúsime zamyslieť nad tým, aký orgán je príslušný k riešeniu prípadných sporov z kolektívnych dohod.

Pokud akceptujeme, že v kolektívnych smlouvách je možné zakotviť i individuálne práva zamestnancov voči služebným úradom, je možné uvažovať v zásade o dvoch kategóriách sporov plynoucích z kolektívnych dohod:

1) kolektívne spory podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní.

2) spory o individuálne nároky štátnych zamestnancov plynucích z normatívnej časti kolektívnej dohody.

Ad 1) ZSS v § 143 ods. 3 stanoví, že riešenie kolektívnych sporov sa riadi § 10 až 26 zákona o kolektívnom vyjednávaní. Podľa zákona o kolektívnom vyjednávaní kolektívne spory sú spory o uzavretí kolektívnej zmluvy a spory o plnení záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom. Podľa tohto zákona sa v prípade sporov najprv vedie řízení před zprostředkovatelem, v případě jeho neúspěšnosti může o sporu rozhodovat rozhodce zapsaný v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců ministerstva práce a sociálních věcí. V kolektívnych sporech je teda vylúčená právomoc súdov. Súd (krajský) môže na návrh smluvnej strany zrušiť rozhodnutie rozhodcu o plnení záväzkov z kolektívnej zmluvy, jestliže je v rozpore s právnymi predpismi alebo kolektívnymi smlouvami.

Ad 2) Stejně, jako je sporné, zda mohou být v normatívnej časti kolektívnej dohody upravovaná individuálne práva štátnych zamestnancov, je neřešené, u jakého orgánu by sa měl štátny zamestnanec týchto individuálnych nárokov z kolektívnych dohod domáhať. Práva z normatívnej časti kolektívnej dohody môžeme rozdeliť na práva, ktorá ZSS vôbec neupravuje, a práva, v ktorých jde kolektívna dohoda nad rámec ZSS.

Pokud vzpomeneme odměny k pracovním a životním výročím upraveným v kolektívnej smlouvě vyššího stupně, položíme si otázku, do kompetence jakého orgánu spadá řešení této otázky. Má o vyplacení odměny rozhodovat služební orgán ve správním řízení na základě § 10 ods. 2 ZSS, anebo jde o soukromoprávní pohledávku, kterou může štátny zamestnanec v prípade nevyplacenia uplatniť u civilního soudu? Domnívám sa, že rozhodovanie služebného orgánu o odměne z kolektívnej zmluvy by malo byť v rozpore s zásadou legality, pretože ZSS ani iný zákon túto otázku vôbec neupravuje. Podľa môjho názoru by štátny zamestnanec mal tento nárok uplatniť súkromoprávnou cestou, teda žalobou u civilného soudu. Není však zcela jisté, zda sjednávání takových práv zamestnancov je v súlade s ZSS či nikoliv alebo zda by sa pro taková ujednaní nemala použiť úprava smluvy ve prospěch třetí osoby v občanském zákoníku.

Pokud jde o jiná práva plynucích z normatívnej časti kolektívnej dohody vyššího stupně, například pět dnů tzv. sick days, tedy de facto placeného služebního volna, je situace odlišná. Pokud současná kolektívna dohoda vyššího stupně upravuje sick days, lze si představit, že by jiná kolektívna dohoda například zavedla týden dovolené navíc nad zákonný rozsah. V týchto nárocích kolektívna smlouva upravuje záležitosti, ktoré jsou již zákonem upraveny a jde nad jeho rámec ve prospěch zamestnancov. Domnívám sa, že v týchto záležitostech není dána civilní právomoc súdov, pretože sa jedná o veci služieb, v ktorých má podľa § 10 ods. 2 ZSS rozhodovať služební orgán. Je však otázkou, nakoľko je služební orgán väzán znením kolektívnej dohody (vyššího stupně), a jak se případně domoci práv z kolektívnej zmluvy, pokud by je služební orgán neakceptoval (například by neuznal absenci v práci jako tzv. sick day a považoval ji za neomluvenou), zejména s ohledem na § 2 ods. 1 správného řádu, podle kterého správní orgán, tedy i služební orgán, postupuje v súlade s zákony a ostatními právnymi predpismi, jakož i mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu. Kolektívna dohoda za právní predpis považovať nelze a ZSS neobsahuje žádné ustanovení, ktoré by stanovilo väzanosť služebného orgánu kolektívna dohodou při rozhodování ve věcech služieb.

Právní úprava kolektívnej dohody v ZSS je oproti úpravě kolektívnej zmluvy podľa zákoníku práce velice stručná a značně nedomyšlená. Na nejasnosti ohľadně povahy kolektívnej dohody a rozsahu práv, která je možné v kolektívnej dohodě sjednat, navazují ještě větší nejasnosti ohľadně toho, jak se domoci práv z kolektívnych dohod plynoucích. Je možné sa u civilního soudu domáhať alespoň určení, že práva z kolektívnej dohody štátnému zamestnancovi náleží, alebo právomoc civilních

¹⁹ Viz ŠUBRT, B. Kolektívna dohoda vyššího stupně. *Práce a mzda*. Roč. 65, č. 6, s. 49. ISSN 0032-6208.

soudů ve věci kolektivních dohod vůbec nepřipadá v úvahu? Obávám se, že na tuto otázku není v současné době možné jednoznačně odpovědět a domnívám se, že úprava kolektivních dohod podle ZSS by měla být zpřesněna do takové míry, aby nepřipouštěla tyto pochybnosti.

5 ZÁVĚR

Cílem tohoto příspěvku bylo zamyslet se na rozsahem pravomoci civilního soudů ve věcech státní služby. Ačkoliv ve věcech služby zásadně rozhoduje služební orgán, jehož rozhodnutí přezkoumává správní soud, existují situace, kde v úvahu připadá pravomoc soudů civilních. Jde zejména o situace, kde se veřejnoprávní služební poměr dostává do styku s institutem typickými pro právo soukromé.

Ve svém příspěvku jsem se zabýval ochranou před diskriminací podle antidiskriminačního zákona, náhradou škody ve služebních vztazích a uplatňováním nároků z kolektivních dohod. Zatímco v případě ochrany před diskriminací se civilní pravomoc soudů jeví téměř jako jistá, zbylé případy jsou sporné.

Ve věcech náhrady škody můžeme o pravomoci civilních soudů uvažovat ve dvou rovinách, a to jako orgánu nalézacího, anebo v případě, že je nalézacím orgánem služební orgán, jako o orgánu soudní kontroly rozhodnutí. Výkladem zákona o státní službě lze dojít k závěru, že náhradu škody v rámci služebních vztahů má projednávat a rozhodovat služební orgán v rámci své obecné pravomoci ve věcech služby. Tomuto závěru odpovídá i praxe, kdy o náhradě škody nejprve rozhodují služební orgány. Rozhodnutí služebního orgánu však musí být přezkoumatelné soudem. Je stále otázkou, zda přezkum spadá právě do pravomoci civilních soudů podle části páté OSŘ, které podáním žaloby získávají pravomoc ve věci samy rozhodnout, anebo zda přezkum mají provádět soudy správní podle SRS, které však ve věci nemohou samy rozhodnout a mohou pouze předchozí rozhodnutí správního orgánu zrušit. Osobně se přikláním k variantě, že rozhodnutí o náhradě škody by měly přezkoumávat spíše civilní soudy podle části páté OSŘ, bude však zajímavé, jak se k této otázce soudy postaví a zda převáží soukromoprávní nebo veřejnoprávní povaha náhrady škody ve služebních vztazích.

Jedním z nejspornějších institutů zavedených zákonem o státní službě vůbec je kolektivní dohoda. Nepanuje obecná shoda na tom, zda kolektivní dohoda může upravovat i individuální práva státních zaměstnanců, či nikoli. Neřešená je pak otázka, jakým způsobem se státní zaměstnanci případně mohou domoci svých práv z kolektivní dohody. Domnívám se, že řešení těchto záležitostí, kde kolektivní dohoda jde nad rámec zákona, spadá do působnosti služebních orgánů, pravomoc civilních soudů však v úvahu připadá v těch nárocích z kolektivní dohody, které zákon o státní službě neřeší vůbec (např. odměna za pracovní a životní výročí).

Ukazuje se, že zákon o státní službě s sebou přináší řadu nejasností nejenom z hmotněprávního hlediska, ale i z hlediska kompetence orgánu, který má pravomoc některé věci služebního poměru rozhodovat. De lege ferenda lze doporučit zpřesnění právní úpravy a ke sporným hmotněprávním institutům přiřadit příslušnou procesněprávní úpravu.

Použitá literatura:

PICHT, J. a kol. *Zákon o státní službě. Komentář*. Praha : Wolters Kluwer, 2015. 978-80-7478-843-7.

ŠUBRT, B. Kolektivní dohoda vyššího stupně. *Práce a mzda*. Roč. 65, č. 6, s. 49. ISSN 0032-6208.

KOTTNAUER, A. - PŘIB, J. - ÚLEHLOVÁ, H. - TOMANDLOVÁ, L. *Zákon o státní službě*. Ostrava: Sagit, 2015, s. 244. IBN 978-80-7488-079-7.

VEDRAL, J. Zákon o státní službě, správní řád a soudní řád správní. *ASPI* [online]. 2016.

KOPECKÝ, M. Vztah správního řádu k řízení ve věcech služby. *Jurisprudence*. Roč 3, č. 5, Str. 3. ISSN 1802-3843.

Kontaktné údaje:

Mgr. Pavel Kopecký

Pa.kopecky@seznam.cz

Právnická fakulta Univerzity Karlovy

nám. Curieových 901/7

116 40 Praha 1

Česká republika

ROZHODOVÁNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍCH SPORŮ V CIVILNÍM ŘÍZENÍ SOUDNÍM

Miroslav Hromada

Západočeská Univerzita v Plzni, Právnická fakulta

Abstract: The aim of the paper is to take a critical look at the current state of civil proceedings in labor matters in the Czech Republic. It seeks to identify those elements that make it difficult for employees to access the court. Using existing institutes, it proposes its own solution, one that would not require an amendment to the civil procedure code. In the current legislative situation, a consistent application of the modified negotiating principle can be used. However, this presupposes, in particular, a change in the approach of the judges themselves.

Abstrakt: Úkolem příspěvku je kritický pohled na současný stav civilního řízení sporného v pracovněprávních věcech v České republice. Snaží se nalézt ty prvky, které přístup zaměstnanců k soudu stěžují. S využitím dosavadních institutů navrhuje vlastní řešení, a to takové, které by si nevyžádalo novelizaci zákona. Za současného legislativního stavu lze využít důsledného uplatňování modifikované zásady projednací. To však předpokládá, aby se zejména změnil přístup samotných soudců.

Key words: labor law disputes, civil proceeding, length of the proceeding

Klíčová slova: pracovněprávní spory, civilní proces, délka řízení

1 ÚVOD

Příspěvek se zaměřuje na uplatňování subjektivních práv z individuálních pracovněprávních vztahů v civilním řízení soudním. V první řadě vychází z toho, že se jedná o soudní řízení sporné a že v českém právním řádu pro pracovní věci existuje pouze malý okruh výjimek;¹ jinak se tyto věci projednávají jako jakékoliv jiné spory mezi soukromými subjekty. Zaměstnanec se musí např. svého nároku na dlužnou mzdu domáhat stejným procesním způsobem, jako se věřitel domáhá dluhu z úvěru, pronajímatel dlužného nájmu atd. Ukazuje se však, že takové uplatňování práv je jednak drahé, a jednak trvá nepřiměřeně dlouhou dobu.

Civilní řízení soudní je ovládáno zásadami, které přenáší odpovědnost za výsledek řízení na účastníka; ovšem v moderním civilním procesu se tyto zásady, zejména zásada projednací, uplatňují v modifikované podobě. To dává soudu značný prostor pro jeho vlastní aktivitu, díky které může vést proces ke spravedlivému řešení věci, nikoliv pouze k formálnímu rozhodnutí. A toto je jedna z cest, kterou by se mohla vydat náprava současného nepříznivého stavu, aniž by bylo nutné činit legislativní zákroky.

2 PRÁVO NA SOUDNÍ OCHRANU

Právo na soudní ochranu je na základní úrovni garantované článkem 6 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a v článku 36 Listiny základních práv a svobod. Právo na soudní ochranu není vázáno na určité konkrétní hmotněprávní předpoklady a náleží proto bez rozdílu každému subjektu. Spočívá v oprávnění domáhat se u soudu věcného rozhodnutí o konkrétním návrhu. Tento veřejnoprávní nárok, směřující vůči státu neznamená jen formální právo obrátit se k soudu, ale je nárokem na účinnou „soudní kontrolu“ v konkrétní záležitosti.²

V tomto okamžiku je nutné si uvědomit, že právo na soudní ochranu neznamená, že by stát garantoval, že se vždy účastníkovi dostane jeho práv náležitých mu podle práva hmotného. Stát pouze garantuje, že účastník může žádat ochranu svého práva před soudem a že při postupu soudu

¹ Jedinou zásadní odlišností je to, že pracovní věci jsou v prvním stupni projednávány a rozhodovány senáty složenými z předsedy senátu a dvou laických přísedících.

² MACUR, J. Civilní proces a právo na soudní ochranu, Právní rozhledy, 2/1996, s. 41

budou dodržena zákonná pravidla. Je tak zřejmé, že výsledek soudního řízení podstatně míře závisí na aktivitě samotných účastníků.

Nejedná se pouze o to, že řízení sporné je zahájeno pouze na návrh, ale i o to, že účastníci nesou procesní břemena a procesní předpisy dále v zákonem stanovených případech vyvolují negativní důsledky z jejich procesní pasivity. Není proto vyloučeno, že soudní řízení prohraje i ten z účastníků, kterému objektivně má jeho subjektivní právo podle hmotného práva náležet. První dílčí závěr je tedy takový, že samo uplatnění subjektivního práva žalobou ještě neznamená, že toto právo bude nakonec rozsudkem soudu přiznáno.

3 SLOŽITOST PROCESNÍHO PRÁVA

Dalším rysem současného civilního procesu je určitá složitost. Za situace, kdy není stanovena obecná povinnost zastoupení advokátem,³ může být tato skutečnost pro laického účastníka odrazující. Žalobce musí zvolit správnou žalobu, musí tvrdit všechny rozhodné skutečnosti, které jsou významné z hlediska hmotného práva, podle něhož má uplatněný nárok náležet. Navíc je civilní řízení sporné ovládané zásadou koncentrace, která znamená, že všechny rozhodné skutečnosti a důkazní návrhy musí být předneseny pouze do určitého okamžiku, neboť k později uplatněným již soud nebude přihlížet. Zjišťování skutkového stavu se soustředí před soud prvního stupně; odvolací řízení by mělo sloužit již pouze k nápravě chyb a díky zásadě neúplné apelace by měl být rozsah dokazování v odvolacím řízení minimální. To klade zvýšené nároky na účastníky řízení, aby svá tvrzení a své důkazní návrhy předkládali včas. Z uvedeného vyplývá, že úspěch s žalobou předpokládá též řádnou přípravu.

Na druhé straně musí být však připomenuto, že soud nenechává účastníky zcela bez pomoci. Občanský soudní řád ukládá soudu poučovací povinnost a ta se v českém pojetí týká jak čistě procesních práv a povinností, jako např. práva na osvobození od soudních poplatků,⁴ tak i skutečností, jež významné z hlediska právního posouzení věci.⁵ Zásadou je, že účastník by neměl ztratit při pouze pro neunesení důkazního břemene z důvodu, že nevěděl, že ji má nést. Nemělo by tak docházet k vydávání překvapivých soudních rozhodnutí. Avšak i při této činnosti musí soud přistupovat stejným způsobem k oběma stranám sporu, které jsou si v procesu rovny. Nehraje tedy roli, že jedna z nich je v reálném životě (v jejich hmotněprávním vztahu, jímž je nebo byl zpravidla pracovní poměr) v postavení zaměstnavatele, a druhá v postavení zaměstnance.

4 NÁKLADY ŘÍZENÍ

Jde-li o řízení sporné, nesmí být opomenuta ani otázka nákladů řízení. Jejich problematika nabývá na významu ve dvojnásobném smyslu. Jednak jde o náklady, které musí být vynaloženy proto, aby se věc před soudem začala projednávat. To je v první řadě problematika zaplacení soudního poplatku, neboť ani pracovní věci nejsou osvobozeny z poplatkové povinnosti. Základní pravidlo pro spory o peněžité plnění je takové, že soudní poplatek činí 5% z uplatněné jistiny.⁶ Projevem ústavního práva na právní pomoc a práva na soudní ochranu je i úprava takzvaného práva chudých, které umožňuje přiznání osvobození od soudních poplatků. V současné době je právo na přiznání osvobození od soudních poplatků vymezeno prostřednictvím relativně neurčitých hypotéz; soud zjišťuje, zda přiznání osvobození odůvodňují poměry účastníka a zda nejde o svévolné nebo zřejmě bezúspěšné uplatňování nebo bránění práva.⁷ Zejména v prvním z uvedených kritérií má soud velký prostor pro svoji úvahu. Soudní judikaturu v otázce osvobození od soudních poplatků lze shrnout ve vztahu k námi sledovanému tématu tak, že nebývá zpravidla vyhověno žádostem těch účastníků, kteří disponují příjmem ze svého stálého zaměstnání.⁸

Kromě svých nákladů řízení, které musí účastníci platit v průběhu trvání řízení, je významnou (při rozvaze o tom, zda podat žalobu) otázkou náhrady nákladů řízení, tedy kdo nakonec bude nahrazovat náklady druhé straně. I v pracovněprávních sporech se uplatňuje obecné pravidlo úspěchu ve věci, které znamená, že neúspěšný účastník nahrazuje na konci náklady účastníkovi

³ Povinné zastoupení advokátem je v občanském soudním řízení uloženo pouze pro dovolací řízení.

⁴ § 5 občanského soudního řádu

⁵ § 118a odst. 1 – 3 občanského soudního řádu

⁶ viz položka 1 v Sazebníku poplatků, jež je přílohou k zákonu č. 549/1991 Sb.

⁷ § 138 občanského soudního řádu

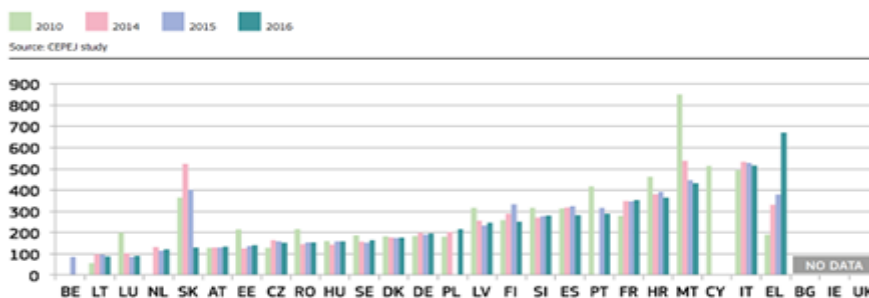
⁸ podrobněji např. SVOBODA, K. a kol. Náklady řízení, C. H. Beck, 2017, s. 28

úspešnému. Dále platí, že pokud je úspěch účastníka pouze částečný, pak se náhrada nákladů řízení krátí v poměru úspěchu druhého účastníka. To mimo jiné znamená, že zaměstnanec, který se chce domáhat svého práva žalobou, musí na počátku, ještě před podáním žaloby, pečlivě zvážit své vyhlídky na úspěch, a to nejenom s ohledem na opodstatněnost jeho nároku podle hmotného práva, ale i s ohledem na schopnost prokázat rozhodné skutečnosti. Dále musí odpovídajícím způsobem sestavit žalobu, bude-li na konci v určité části předmětu řízení neúspěšný, promítne se to právě do otázky náhrady nákladů řízení. Otázka nákladů řízení je v praxi velmi důležitá, neboť mnohdy výše nákladů řízení se blíží k samotné částce, která je jeho předmětem.

5 DÉLKA ŘÍZENÍ

Dalším důležitým faktorem při rozhodování o tom, zda podat žalobu u civilního soudu, je předpokládaná délka řízení. Obecná zkušenost o nepřiměřené délce řízení má pro rozhodujícího se člověka dva významné aspekty. Zvažuje jednak, za jak dlouhou dobu bude mít k dispozici exekuční titul, na základě kterého bude schopen domoci se svého práva prostřednictvím soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce. Zaměstnanec bere do úvahy i to, zda na konci sporu bude jeho zaměstnavatel ještě ekonomicky aktivní a bude disponovat majetkem, z něhož se bude možné uspokojit.⁹ Druhým negativním aspektem přílišné očekávané délky řízení je to, že během trvání sporu bude žalobce po dlouhou dobu v nejistotě. Dlouhé řízení, jehož konec je v nedohlednu, působí negativně na psychiku mnoha jedinců. Zvláště v statusových sporech – sporech o trvání pracovního poměru a neplatnost výpovědi - může mít tato nejistota nepříznivé důsledky na osobní život žalobce.

Podíváme-li se na data o délce řízení obecně v civilních (obchodních) sporech, pak v České republice se průměrná délka řízení pohybuje okolo hodnoty 150 dnů.



Zdroj: The 2018 EU Justice Scoreboard

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/justice_scoreboard_2018_en.pdf

Tabulka 1: délka řízení v civilních (obchodních) sporech

Ze statistických ročenek však vyplývá, že v pracovněprávních sporech se největší množství případů vyřizuje v průměrné době šesti měsíců až dvou let, a nevýznamné není ani množství případů, jejichž délka trvá více jak dva roky, jak ukazuje následující tabulka.

⁹ Určitému riziku v tomto směru může žalobce předejít prostřednictvím předběžného opatření, kterým se žalovanému zakáže disponovat s určitým majetkem. Zaměstnavateli lze rovněž nařídit, aby určitou část mzdy poskytoval předem již v průběhu vedení sporu – viz § 76 odst. 1 písm. b) občanského soudního řádu.

V roce 2017 ze všech pracovněprávních sporů bylo skončeno

Do 1M	55
1-2 M	158
2-3 M	171
3-4 M	214
4-5 M	189
5-6 M	176
6-12 M	863
1-2 R	871
Více než 2R	1048

Zdroj: <https://cslav.justice.cz/InfoData/statisticke-rocenky.html>

Tabulka 2: Průměrná délka trvání pracovněprávních sporů v ČR

6 PŘÍČINY NEUSPOKOJIVÉHO STAVU

Příčiny tohoto neuspokojivého stavu vyřizování pracovněprávních věcí, a jejich delšího trvání oproti obecným civilním sporům, jsou jak objektivní, tak subjektivní. Mezi objektivní patří to, že pracovněprávní spory jsou obvykle skutkově složitější, zvláště, jde-li o více nároků za určité dlouhé časové období (například příplatek za práci přesčas za období dvou let). Skutkově složitě bývají zpravidla i spory o náhradu újmy způsobené úrazem nebo nemocí z povolání. Složitě zjišťování skutkového stavu se týká i sporů o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. U výpovědi z organizačních důvodů je skutkový stav často zjišťován z výpovědi mnoha svědků. U výpovědi pro zdravotní stav se zpravidla vede složitě dokazování, mnohdy znaleckými posudky, zda jeho příčinou byl pracovní úraz (nemoc z povolání) či nikoliv.

Nelze však opomenout subjektivní příčiny neuspokojivé délky řízení. V první řadě jde o to, že pracovněprávní věci nejsou mezi soudci příliš oblíbené, a to ať již pro skutkovou složitost, jak uvedeno shora, nebo pro zvláštní úpravu právních vztahů v zákoníku práce. K tomu se dále přidává i to, že ač občanský soudní řád prošel mnoha novelizacemi, jejichž cílem bylo zrychlit řízení,¹⁰ ze zkušeností z odvolacího řízení je autorovi zřejmé, že mnoho soudců se stále na svá jednání řádně nepřipravuje. Nemají tak dopředu jasnou představu o rozhodných skutečnostech, které bude třeba v řízení zjišťovat. Toho zpravidla využívají právní zástupci, kteří prostřednictvím svých návrhů neúměrně rozšiřují obsah toho, čím by se měl soud zabývat; nepřipravený soudce těmito snahám nedokáže čelit, proto se řízení zbytečně prodlužuje o otázky nepodstatné.

Řešení tohoto neuspokojivého stavu by bylo možné nalézt několik: od změn v organizaci justice (např. důsledná pracovněprávní specializace soudců, povinná mediace), po novelizace procesních předpisů (např. odlišná pravidla pro pracovněprávní). Nejjednodušší je však hledat řešení taková, která mohou být uvedena v život i za současného legislativního stavu. Autor tohoto příspěvku se zaměřil na zásadu projednací.

7 ZÁSADA PROJEDNACÍ

Zásada projednací je jednou oborových zásad (vedle zásady dispoziční), typických pro civilní řízení sporné. Znamená-li dispoziční zásada, že předmětem řízení disponují účastníci řízení, pak podle zásady projednací se soud zabývá pouze tím, co tvrdí účastníci řízení, a provádí pouze takové důkazy, které účastníci navrhnou. V čisté podobě přisuzuje zásada projednací soudu pasivní roli; soud je odkázán na aktivitu účastníků. V současném civilním procesu se však uplatňuje modifikovaná zásada projednací, která dává soudu určité možnosti (povinnosti) při zjišťování skutkového stavu, tedy při materiálním vedení řízení. Soud by se sám měl zabývat skutečnostmi, které jsou významné z hlediska jeho rozhodnutí. Neznamena to však, že by se měl z vlastní iniciativy pustit do vyšetřování

¹⁰ DRÁPAL, L. Příprava jednání a projednání věci samé ve sporném řízení před soudem prvního stupně po novele občanského řádu. Právní rozhledy, 5/2002, s. 1.

případu. Právní teorie zdůvodnila existenci vysvětlovací a dotazovací povinnosti,¹¹ přímo v zákoně je zakotvena povinnost poučovací. Poučovací povinnost se podle dnešní právní úpravy nevztahuje pouze na jednoduché procesní otázky, ale soud je povinen poskytovat poučení i tam, kde účastníkovi řízení hrozí neúspěch ve věci pro neunesení břemene tvrzení nebo břemene důkazního. Účastníkům tak soud dává poučení o tom, co je podle jeho názoru rozhodné pro vyřešení věci. Dává jim tedy vědět, co od nich očekává, že bude skutkovými tvrzeními vysvětleno a následně prokázáno. Takový přístup samozřejmě předpokládá, aby byli soudci na projednání věci dostatečně připraveni, aby sami věděli, co je pro řízení podstatné. Připravený soudce pak může být průvodcem účastníků řízení, jeho přístup bude transparentní a věc může být vyřízená v přiměřené lhůtě. Ačkoliv se v civilním řízení sporném uplatňuje zásada rovnosti účastníků, je uznáváno, že poskytnutím poučení ze strany soudu není tato zásada porušena. Současné právo rovněž umožňuje, aby soud již na začátku řízení sdělil účastníkům svůj právní názor na věc, a vedl je tak k uzavření smíru.¹²

8 ZÁVĚR

Z předložených dat je zřejmé, že vyřizování pracovněprávních věcí v České republice se potýká se závažnými problémy, zejména co se délky řízení týče. Tato skutečnost spolu s jinými vlastnostmi civilního sporného řízení, jako je jeho určitá odborná náročnost a nákladnost, vede k tomu, že zaměstnanci k ochraně svých individuálních práv z pracovněprávních vztahů využívají soudní žalobu pouze v omezeném rozsahu a zpravidla až po skončení pracovního poměru. K nápravě tohoto stavu lze navrhnout mnoho řešení; je však zřejmé, že vždy bude záležet na lidském prvku. Budou-li soudci dostatečně plnit své povinnosti a využívat možnosti, které již dnes zákon nabízí, je možné negativní stav zvrátit i bez nutnosti další novelizace zákona. Změnu může přinést správné vedení soudců prvního stupně ze strany nadřízených soudů. Motivací pro řádnou přípravu by mohlo být i legislativní zavedení procesních pořádkových lhůt, např. pro nařízení jednání ve věci samé, zejména tam, kde jde o otázky spojené s trváním pracovního poměru.

Použitá literatura:

MACUR, J. Civilní proces a právo na soudní ochranu, Právní rozhledy, 2/1996, s. 41
SVOBODA, K. a kol. Náklady řízení, C. H. Beck, 2017, s. 28
DRÁPAL, L. Příprava jednání a projednání věci samé ve sporném řízení před soudem prvního stupně po novele občanského řádu. Právní rozhledy, 5/2002, s. 1
MACUR, J. Problémy legislativní úpravy poučovací povinnosti soudu v civilním soudním řízení. Právní rozhledy, 12/1998, s. 597

Kontaktní údaje:

Mgr. Miroslav Hromada, Ph.D.

mhromada@kpp.zcu.cz

Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická

Sady Pětatřicátníků 14

306 14 Plzeň

Česká republika

¹¹ např. MACUR, J. Problémy legislativní úpravy poučovací povinnosti soudu v civilním soudním řízení. Právní rozhledy, 12/1998, s. 597

¹² viz § 99 občanského soudního řádu

ZMLUVNÁ OCHRANA VLASTNÍCKEHO PRÁVA ZAMESTNÁVATEĽA V SÚDNEJ PRAXI

Andrej Poruban

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Fakulta sociálno – ekonomických vzťahov

Abstract: This paper deals with lien and recognizance from theoretical and case law point of view.

Abstrakt: Príspevok zaoberá problematikou záložného práva a kaucí z pohľadu teórie a rozhodovacej činnosti súdov.

Kľúčové slová: náhrady škody, záložné právo, kaucia, teória, judikatúra

Key words: compensation for damages, lien, recognizance, doctrine, case law

1 ÚVOD

Na účely príspevku pod zmluvnou ochranou vlastníckeho práva máme na mysli možnosť zamestnávateľa uspokojiť svoje právo na peňažné plnenie od zamestnanca na základe vzájomného dvojstranného právneho úkonu. Dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom tu plní jednak zabezpečovaciu funkciu, pretože do splatnosti záväzku zvyšuje istotu oprávneného subjektu, a jednak uhradovaciu, kedy po splatnosti dáva možnosť veriteľovi uspokojiť svoju pohľadávku. Vzhľadom k tomu, že v pracovnoprávných vzťahoch najčastejšie pôjde o náhradu škody, z pohľadu zamestnávateľa sú zaujímavé najmä zmluvy, ktoré mu dávajú k dispozícii - popri vyplácanej mzde¹ - alternatívny zdroj uspokojenia. Tým môže byť nehnuteľnosť, ktorú zamestnanec vlastní, alebo peniaze účelovo zložené zamestnancom na pokrytie prípadnej ujmy v majetkovej sfére.²

2 ZMLUVA O ZRIADENÍ ZÁLOŽNÉHO PRÁVA

S účinnosťou od 01. apríla 2002 záložné právo nahradilo obmedzenie prevodu nehnuteľnosti vo vlastníctve zamestnanca. Podľa kogentného § 20 ods. 4 Zákonníka práce (ďalej ako ZP) platí:

✿ Táto práca bola podporená Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-18-0199.

¹ § 20 ods. 2 Zákonníka práce: „Uspokojenie nároku zamestnávateľa možno zabezpečiť dohodou medzi ním a zamestnancom o zrážkach zo mzdy. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.“ K tomuto zmluvnému typu pozri z overenej odbornej spisby napr. BARANCOVÁ, H. O dohode o zrážkach zo mzdy, ručení a iných zmluvných zárukách v pracovnom práve. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa. č. 3/1999, s. 184-188; z recentnej literatúry napr. KUNDRÁT, I. K niektorým aktuálnym problémom dohody o zrážkach zo mzdy. In Justičná revue. č. 10/2018, s. 1155-1162.

² Ďalšou možnosťou je ručenie. Hoci daný právny vzťah je perfektný až momentom jednostranného písomného vyhlásenia ručiteľa, máme za to, že charakterom ide o dohodu medzi ručiteľom a veriteľom, ktorý nemôže prijať zabezpečenie svojej pohľadávky proti svojej vôli. So zreteľom na to, že nejde o záväzkový vzťah zamestnávateľa a zamestnanca, nechávame tento inštitút mimo hlavnej pozornosti článku. K ručeniu v pracovnom práve pozri bližšie PORUBAN, A. Ručenie v pracovnom práve. In Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae. č. 1/2017, s. 105-116. (§ 20 ods. 3 Zákonníka práce: „Ak vznikne podľa tohto zákona alebo podľa iného pracovnoprávneho predpisu povinnosť zamestnanca zaplatiť pohľadávku zamestnávateľovi alebo ak vznikne povinnosť zamestnávateľa zaplatiť pohľadávku zamestnancovi, môže sa iná fyzická osoba alebo právnická osoba zaručiť písomným vyhlásením, že túto pohľadávku uspokojí, ak tak neurobí sám dlžník.“)

„Nárok na náhradu škody na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať, a nárok na náhradu škody, ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne, môže zamestnávateľ so zamestnancom zabezpečiť písomnou zmluvou o zriadení záložného práva k nehnuteľnosti, ktorú zamestnanec vlastní.“

Zjavne ide o stručnú formuláciu, z ktorej vyplýva, že text zákona sa vzťahuje len na vymedzenie osobného a najmä vecného rozsahu zabezpečiteľných pohľadávok na dva typy nárokov zamestnávateľa na náhradu škody

i/ pri zodpovednosti za schodok na zverených hodnotách, ktoré je zamestnanec povinný vyúčtovať³,

a

ii/ ktorú zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi úmyselne.⁴

Okrem toho citované ustanovenie už len upravuje zriadenie záložného práva písomnou zmluvou a limituje záloh na nehnuteľnosť vo vlastníctve zamestnanca. Ostatné je ponechané v občianskoprávnej rovine, avšak bez konkrétneho odkazu (či poznámky pod čiarou) na generálnu úpravu záložného práva v § 151a - § 151me Občianskeho zákonníka č. 40/1964 Zb. (ďalej ako OZ). Dôvodom je obmedzenosť subsidiárneho vzťahu ZP a OZ podľa § 1 ods. 4 ZP: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“

Napriek prevládajúcemu názoru o analógií⁵ prezentujeme myšlienku, že ide o priame použitie OZ. Z hľadiska jednoty právneho poriadku musí platiť, že zriadením záložného práva dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, sa z neho nestáva pracovnoprávny inštitút, ale esenciálne ide naďalej o jeden a ten istý občianskoprávny nástroj. ZP nemení jeho kvalitu, ale len odôvodňuje - zužuje - jeho aplikáciu na dva typy nárokov. Ich pôvod je síce v pracovnoprávnom vzťahu⁶, ale vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom sú obsahovo vzťahmi medzi záložným veriteľom a záložcom. Občianskoprávna úprava sa musí presadiť aj v takej špecifickej situácii, v ktorej by chcel mladistvý zamestnanec zriadiť záložné právo k svojej nehnuteľnosti. Napriek tomu, že by

³ § 182 ods. 1 ZP: „Ak zamestnanec prevzal na základe dohody o hmotnej zodpovednosti zodpovednosť za zverené hotovosti, ceniny, tovar, zásoby materiálu alebo iné hodnoty určené na obeh alebo obrát, ktoré je povinný vyúčtovať, zodpovedá za vzniknutý schodok. V dohodách sa môže so zamestnancami súčasne dohodnúť, že ak budú pracovať na pracovisku s viacerými zamestnancami, ktorí uzatvorili dohodu o hmotnej zodpovednosti, zodpovedajú s nimi za schodok spoločne (spoločná hmotná zodpovednosť).“

⁴ § 179 ZP:

„(1) Zamestnanec zodpovedá zamestnávateľovi za škodu, ktorú mu spôsobil zavineným porušením povinností pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním. Zamestnávateľ je povinný preukázať zamestnancovo zavinenie okrem prípadov uvedených v § 182 a 185.

(2) Zamestnanec zodpovedá aj za škodu, ktorú spôsobil úmyselným konaním proti dobrým mravom.“

⁵ Napr. BARANCOVÁ, H. in BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019: „Uvedený všeobecný právny základ zriadenia záložného práva vyžaduje, ak ide o spôsob zriadenia záložného práva, použiť analogicky Občiansky zákonník.“

TOMAN, J. Individuálne pracovné právo : všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, 2014, s. 123: „Aby bolo možné z praktického hľadiska realizovať samotné zriaďovanie záložného práva, musia sa analogicky aplikovať právne normy občianskeho práva (§ 151a až 151md OZ), na ktoré však Zákonník práce neodkazuje.“

DOLOBÁČ, M. Zabezpečenie práv a povinností v slovenskom pracovnom práve. In *Societas et Iurisprudencia*. č. 1/2018, s. 117: „Na riadne uplatnenie zabezpečovacieho inštitútu záložného práva v pracovnom práve je tak nepochybne nevyhnutná analógia Občianskeho zákonníka.“

⁶ Pracovný pomer a prostredníctvom § 223 ods. 1 ZP nie je vylúčené zriadenie záložného práva ani v niektorom pracovnoprávnom vzťahu založenou niektorou z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

v pracovnoprávných vzťahoch mal úplnú spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a povinnosti⁷, platnosť záložnej zmluvy by sa musela posudzovať v zmysle § 9 OZ⁸, ktorý zohľadňuje postupné nadobúdanie spôsobilosti dospelujúceho človeka k právnym úkonom v nadväznosti na vývoj jeho rozumových a vôľových schopností.

3 KAUČNÁ ZMLUVA

Zloženie finančnej zábezpeky⁹ slúžiace na to, aby zamestnanec dodržiaval jednu zo svojich základných povinností nespôsobiť škodu¹⁰, a pre prípad, že ju spôsobí, sa zamestnávateľ môže z poskytnutej sumy uspokojiť, sa javí ako zaujímavý spôsob najmä tam, kde je zamestnancovi vopred dávaná väčšia dôvera a zodpovednosť spojená so zvýšeným rizikom. Pôjde najmä o zamestnanca s väčšou samostatnosťou v rámci organizačnej štruktúry, ktorý je na určitom stupni oprávnený prijímať zásadné rozhodnutia. Z povahy veci vyplýva, že zloženie kaucie ako záruky schopností a spoľahlivosti zamestnanca, prichádza do úvahy spravidla ešte v rámci predzmluvného procesu, alebo jeho zavŕšenia, ale určite ešte skôr ako vôbec vzniklo právo zamestnávateľa na náhradu škody.

Uvedená forma zabezpečenia záväzkov nie je explicitne upravená v ZP, ale ani zakázaná. Prax priniesla potrebu takejto formy zaistenia prípadných budúcich peňažných nárokov zamestnávateľa¹¹, čo sa neskôr prejavilo aj na sporovej agende.¹² Zaujímavé je, že väčšina prípadov zapísaných v súdnych registroch sa týkala toho istého zamestnávateľa.

V skratke možno uviesť skutkové okolnosti jedného z nich, v ktorom zamestnanec so zamestnávateľom uzatvorili pracovnú zmluvu s druhom práce vodič nákladnej medzinárodnej kamiónovej dopravy. Súčasne uzatvorili Dohodu o poskytnutí finančnej zábezpeky, na základe ktorej zamestnanec poskytol zamestnávateľovi sumu 1.200,00 eur za účelom zabezpečenia všetkých budúcich pohľadávok zamestnávateľa voči zamestnancovi, ktoré vzniknú počas alebo po skončení pracovného pomeru. Malo sa jednať najmä o pohľadávky vzniknuté z titulu predčasného skončenia pracovného pomeru, spôsobenej škody zamestnávateľovi alebo tretím osobám v rámci výkonu práce,

⁷ § 11 ods. 2 ZP: „*Spôsobilosť fyzickej osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, ak ďalej nie je ustanovené inak, dňom, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku; zamestnávateľ však nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.*“

⁸ § 9 OZ: „*Maloletí majú spôsobilosť len na také právne úkony, ktoré sú svojou povahou primerané rozumovej a vôľovej vyspelosti zodpovedajúcej ich veku.*“

⁹ Mimo pracovného práva sa s kauciami sa môže najčastejšie stretnúť pri nájomných zmluvách. Viac pozri DAŇKO, M. Kaucia na bytové nájomné. In Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2011. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 133-136.

¹⁰ § 81 písm. e) ZP: „*Zamestnanec je povinný najmä hospodáriť riadne s prostriedkami, ktoré mu zveril zamestnávateľ, a chrániť jeho majetok pred poškodením, stratou, zničením a zneužitím a nekonať v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa.*“

¹¹ Myšlienka nie je nová. Objavila sa už krátko po prijatí prvého zákonníku práce. Bližšie pozri BIČOVSKÝ, J. Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In Vybrané aktuální otázky pracovního práva č. 2. Příručky Právnického ústavu Ministerstva spravedlnosti sv. 21. Praha: Statistické a evidenční vydavatelství tiskopisů, 1969.

¹² V tejto súvislosti nemôžeme opomenúť komparatívne hľadisko, a to konkrétne pre nás najbližší právny systém. V Českej republike pracovnoprávny kódex s účinnosťou od 01.01.2012 zakazuje skladať kaucie k rukám zamestnávateľa (§ 346b ods. 3 Zákoníku práce č. 262/2006 Sb.: „*Zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku.*“). Predstavitelia doktríny finančnú zábezpeku odmietali ešte skôr. Napr. PAVLÁTOVÁ, J. K některým obecným otázkám vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. In Pracovní právo 2008 - zákoník práce po nálezu Ústavního soudu. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 39.: „...se domnívám, že lze nalézt poměrně silné argumenty pro nepřipustnost vyžadovat na zaměstnanci kauce“. Negatívne sa ku kaucii vyslovil aj Ústavní soud České republiky v náleze z 02.07.1996, sp. zn. I.ÚS 27/96, v ktorom odmietol argumentáciu sťažovateľa-zamestnávateľa o prípustnosti dohody označenej ako 'Zástavní smlouva – kauce'; avšak pripomíname, že išlo o posudzovanie ešte v zmysle starého Zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

nevyúčtovaných preddavkov cestovných náhrad, neoprávnených výberov z platobných kariet a podobne.

Prvoinštančný súd predmetnú dohodu zneplatnil aj preto, že ZP, ale ani iné pracovnoprávne predpisy ju neupravujú a teória i prax vychádza z myšlienky, že ZP má v zásade kogentnú povahu. To okrem iného znamená, že je možné uzatvoriť len tie zmluvy, ktoré sú typovo upravené alebo aspoň predvídané pracovnoprávnymi predpismi, a že ich zmluvná voľnosť sa uplatní len tam, kde to pracovnoprávne predpisy umožňujú.¹³

Kľúčovým argumentom je tu teda odkaz na § 18 ZP¹⁴, ktorý súd vyložil v súlade so štandardnou poučkou o *numerus clausus* zmluvných typov.¹⁵ Ide o nástupcu pôvodného § 244 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.¹⁶, z ktorého ale ostal len prvý odsek a zvyšok je v súčasnosti vďaka subsidiárnej pôsobnosti pokrytý § 43a a nasl. Občianskeho zákonníku č. 40/1964 Zb.

Podľa nášho názoru však § 18 ZP obsahuje iba všeobecné pravidlo upravujúce okamih dosiahnutia zmluvného konsenzu, t.j. ktorým momentom je možné považovať zmluvu za uzatvorenú, a nemôže slúžiť ako opora pre tvrdenie, že nie je možné uzatvoriť akúkoľvek zmluvu, ktorá nie je výslovne v pracovnoprávných predpisoch upravená.

Uvedené ustanovenie navyše musíme čítať v spojitosti čl. 2 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky č. 460/1992 Zb.: „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ Záver o neprípustnosti kaučnej zmluvy by teda musel nevyhnutne vyplývať z jej zákonného zákazu - tak ako je tomu v Českej republike. Inak musí platiť, že zamestnávateľ a zamestnanec môžu konať všetko, čo nebolo zákonom zakázané.¹⁷

¹³ Napr. rozsudok Okresného súdu Košice I z dňa 26.8.2010, sp. zn. 17C/328/2009-96, potvrdený rozsudkom Krajského súdu v Košiciach z 26.04.2012, sp. zn. 6Co/253/2010; dovolanie zamietnuté uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25.07.2012, sp. zn. 6 Cdo 113/2012.

¹⁴ § 18 ZP: „Zmluva podľa tohto zákona alebo iných pracovnoprávných predpisov je uzatvorená, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.“

¹⁵ Porovnaj napr. s DOLOBÁČ, M. in ŠVEC, M. - TOMAN, J. a kol.: Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok 1 čl. 1 až § 176 Zákonníka práce. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019: „Z tohto ustanovenia, konkrétne sčasti jeho textu 'podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov', sa súdnym a teoreticko-právnym výkladom ustálil tzv. 'numerus clausus zmluvných typov', inými slovami obmedzený počet zmlúv a dohodnutí aplikovaných v pracovnom práve. Z uvedeného vyplýva, že v pracovnom práve možno uzatvoriť len taký typ zmluvy, ktorý je v ZP alebo v inom pracovnoprávnom predpise priamo ukotvený, alebo ho aspoň pracovnoprávne predpisy predpokladajú.“

¹⁶ § 244 Zákonníka práce č. 65/1965 Zb.:

„(1) Zmluva (dohoda) dojednaná podľa príslušných ustanovení pracovnoprávných predpisov je uzavretá, len čo sa účastníci dohodli na jej obsahu.

(2) Návrh na uzavretie zmluvy treba prijať v lehote určenej navrhovateľom. Ak nie je lehota určená, treba návrh prijať ihneď, ak konajú účastníci priamo; inak treba ho prijať bez zbytočného odkladu. Návrh je prijatý okamihom, keď prijatie návrhu došlo navrhovateľovi.

(3) K uzavretiu zmluvy nedôjde, ak je návrh prijatý oneskorene alebo ak druhý účastník požaduje zmeny; taký prejav je novým návrhom.

(4) Dokiaľ návrh alebo jeho prijatie nedôjde druhému účastníkovi, môžu účastníci od svojich prejavov odstúpiť.

(5) Pre uzavretie zmluvy písomnou formou stačí, ak dôjde k písomnému návrhu a k jeho písomnému prijatiu. Prejavy účastníkov nemusia byť na tej istej listine.“

¹⁷ V tomto duchu by som odkázal na odlišné stanovisko sudcu Lajosa Mészároša k nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2013, sp. zn. PL. ÚS 1/2012, v ktorom v kontexte konkurenčnej doložky rozobral pravidlo 'každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané'.

4 ZÁVER

Vzhľadom na fakt, že v prípade záložného práva *ide o úplne obsolentné ustanovenie, v praxi absolútne nevyužívané*¹⁸, neexistujú žiadne súdne rozhodnutia. Absenciu judikatúry však supluje aspoň teória. Vstupujeme do nej s vedomím existencie vzácnnej zhody na analogickom aplikovaní § 151a - § 151me OZ. Veríme však, že idea o priamej uplatniteľnosti OZ na pracovnoprávnu úpravu záložného práva môže znova naštartovať diskusiu, a to nielen vo vzťahu k tomuto zabezpečovaciemu prostriedku, ale aj vo širšom kontexte väzieb pracovného a občianskeho práva.

Naopak, kaucia nie je upravená v žiadnom pracovnoprávnom predpise, ale jej praktický potenciál je vyšší. Neznamená to, že teraz každá kaučná zmluva by mala byť automaticky platným právnym úkonom. Analyzovaný spôsob zabezpečenia peňažných pohľadávok by nemal byť *a priori* odmietaný, pretože existujú solídne argumenty v jeho prospech. Samozrejme, vychádzať musíme nielen zo zásady 'každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané', ale je nevyhnutné reflektovať aj ochrannú funkciu pracovného práva.¹⁹

Použitá literatúra:

BARANCOVÁ, H. O dohode o zrážkach zo mzdy, ručení a iných zmluvných zárukách v pracovnom práve. In: Ekonomický a právny poradca podnikateľa. č. 3/1999, s. 184-188.

BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2019, 1520 s.

BIČOVSKÝ, J. Zajištění práv a povinností z pracovněprávních vztahů. In Vybrané aktuální otázky pracovního práva č. 2. Příručky Právnického ústavu Ministerstva spravedlnosti sv. 21. Praha: Statistické a evidenční vydavatelství tiskopisů, 1969. 130 s.

DAŇKO, M. Kaucia na bytové nájomné. In Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2011. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2011, s. 133-136.

DOLOBÁČ, M. Zabezpečenie práv a povinností v slovenskom pracovnom práve. In Societas et Iurisprudentia. č. 1/2018, s. 117.

HODÁLOVÁ, I. Zmluvné zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve. In Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávnych vzťahov. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010.

KUNDRÁT, I. K niektorým aktuálnym problémom dohody o zrážkach zo mzdy. In Justičná revue č. 10/2018, s. 1155-1162.

PAVLÁTOVÁ, J. K některým obecným otázkám vztahu zákoníku práce a občanského zákoníku. In Pracovní právo 2008 - zákoník práce po nálezů Ústavního soudu. Brno : Masarykova univerzita, 2008, s. 37-42.

PORUBAN, A. Ručenie v pracovnom práve. In Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae. č. 1/2017, s. 105-116.

ŠVEC, M. - TOMAN, J. a kol.: Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní ; komentár zväzok 1 čl. 1 až § 176 Zákonníka práce. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019. 1479 s.

¹⁸ HODÁLOVÁ, I. Zmluvné zabezpečovacie prostriedky v pracovnom práve. In Dôstojnosť ľudskej osoby a liberalizácia pracovnoprávnych vzťahov. Trnava : Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, 2010, s. 9.

¹⁹ Z tohto pohľadu by dohoda o poskytnutí finančnej zábezpeky posudzovaná v rozsudku Okresného súdu Košice I, sp. zn. 17C/328/2009-96, rovnako neobstála a musela by byť označená za neplatnú, aj keď na základe iných skutočností.

TOMAN, J. Individuálne pracovné právo : všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava : Nadácia Friedricha Eberta, 2014, s. 123.

Súdne rozhodnutia:

Nález Ústavného súdu České republiky z 02.07.1996, sp. zn. I.ÚS 27/96

Rozsudok Okresného súdu Košice I z dňa 26.8.2010, sp. zn. 17C/328/2009-96

Rozsudok Krajského súdu v Košiciach z 26.04.2012, sp. zn. 6Co/253/2010

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 25.07.2012, sp. zn. 6 Cdo 113/2012

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 3. júla 2013, sp. zn. PL. ÚS 1/2012

Kontaktné údaje:

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

andrej.poruban@tnuni.sk

Katedra verejnej správy a regionálnej ekonomiky

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

Študentská 3

911 50 Trenčín

THE PECULIARITIES OF CONCLUDING AN EMPLOYMENT AGREEMENT WITH PHYSICAL ENTITIES: ISSUES OF CONCERN

Lyubov Nechyporuk

Uzhorod National University, Faculty of Law

Abstract. This paper examines the legal nature of an employment agreement with physical entities as a legal fact which is necessary for the emergence of individual employment relations between the employee and the employer (a physical entity). It is stressed that there is the necessity of regulating the legal capacity to conclude an employment agreement, in particular, with an individual; the compliance with this legal regulation is a necessary legal procedure in order to provide an employee with all social guarantees provided by the Constitution of Ukraine. The paper investigates changes in the Ukrainian Labour Legislation which are aimed at ensuring the rights and guarantees of an employee and the employer (a physical entity), particularly, in the aspect of legal registration of an employment agreement with such an employee. Based on the example of the newest state program in Ukraine «Municipal Nanny» there are analyzed the positive aspects of the properly formalized and legally regulated employment relations with a physical entity as the prospect of further legal improvement of the legal procedure for concluding an employment agreement with a physical entity. It is concluded that the realization of a person's constitutional right to work depends on the effectiveness of the norms of labor and employment laws, as well as their capability to regulate labor relations comprehensively.

Keywords: employment agreement; formal employment relationship; the right to work; employees' social guarantees; municipal nanny.

The most important form of human activity is labor, which is a conscious willful activity aimed creating material or spiritual values.

It is in the process of work that the human potential, biologically programmed, is realized, the personality strengthens, and the material well-being of both the whole society and each person is achieved. The right to work is one of the priority social rights enshrined in the Constitution of Ukraine.

Part 1 of Article 43 of the Constitution states that everyone has the right to work; it includes the possibility to earn a living by work, which he / she freely chooses or agrees to out of his / her free will¹. Guaranteeing this right, the state, as noted in Part 2 of Art. 43 of the Constitution, creates conditions for the full exercise by citizens of the right to work, guarantees equal opportunities in the choosing a profession and type of work, implements programs of vocational training, staff education and retraining in accordance with social needs. The right to work, in accordance with the provisions of Art. 43, includes the right to adequate, safe and healthy working conditions, to salaries not lower than specified by law. Citizens are guaranteed protection against unlawful dismissal².

In turn, the legal regulation of the employment agreement is one of the main tasks that exists at the present stage of reforming the labor legislation in Ukraine and which should serve to ensure the constitutional rights of citizens. Backward-looking laws and their inconsistency with current economic relations lead to creating gaps in the labor legislation. This creates space for the spread of lawlessness, discrimination and violation of employee rights without bearing any responsibility for it.

The failure of the current legislation to properly regulate public relations leads to the proliferation of neglect and violation of employees' rights by employers, especially by concluding «unformalized» employment agreements with the so-called salaries or wages that are paid to employees «in an envelope». Such agreements are not legalized; it also occurs that a civil agreement is used as a substitute for an employment agreement to disguise the fact of employment relationships. This concealment deprives the employee of all the rights, social benefits and guarantees he would receive by entering into an employment

¹ Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р., № 254к/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

² Ibid.

agreement, places the entire burden of organizing work on him or her and relieves the employer of any obligations with respect to the employee and any liability for violating the employee's rights.

The unregistered labor relations are one of the main means enabling «the shadow economy» to exist, and this has been a significant problem in Ukrainian society for many years.

Ukraine aspires to join the European Community. In this community the general obligations, imposed on employers, bind them to take all measures necessary to protect the health and safety of employees in their workplaces, including preventing occupational hazards, providing them with information and special training. These measures should be implemented in accordance with a number of general principles regarding the warning and prevention of risks, the assessment of risks and their elimination, the adaptation of work to individuals, adaptation to technological progress, replacement of dangerous elements by the safe or less dangerous ones; the development of coherent comprehensive prevention policy, giving priority to collective safeguarding measures over the individual ones, and providing appropriate clear instructions to employees.

The current Labor Code of December 10, 1971 No. 322-VIII defines the notion of an employment agreement as follows:

it is an agreement between an employee and the owner of an enterprise, institution, organization or the body or physical entity authorized by it, under which the employee undertakes to perform the work specified in this agreement and is subordinate to the employee internal rules and regulations whereas the owner of the enterprise, institution, organization or its authorized body, or physical entity undertakes to pay the employee salaries / wages and create the working conditions necessary for the performance of the work envisaged by the labor legislation, the collective agreement and the agreement of the parties³.

An employee has the right to exercise his or her abilities to work productively and creatively by concluding an employment agreement at one or several enterprises, institutions, organizations, unless otherwise prescribed by law, the collective agreement or the agreement of the parties.

As of today, many scholars view the employment agreement as a form of consolidation of fundamental rights between the parties regarding their labor relations.

In order to further ensure the legal protection of the employee in the current conditions of economic instability, the legislature amended Article 24 of the Labor Code at the end of 2014.

Part three of Article 24 was worded in the following way:

An employee may not be allowed to work without concluding an employment agreement which is registered by the order or directive of the owner or the body authorized by him; it is also obligatory to notify the central executive body on ensuring the formation and implementation of the state policy on administering a single contribution to the mandatory state social insurance scheme about employing an individual in accordance with the procedure established by the Cabinet of Ministers of Ukraine⁴.

At the same time, Article 241 was excluded; it outlined the procedure for registering an employment agreement, namely: in case of concluding an employment agreement between an employee and an individual, an individual or a person authorized by him / her by the virtue of a notarized power of attorney, must within one week from the date of the actual admission to work, to register the employment agreement which has been concluded in a written form in the state employment office at his / her place of residence.

According to the new amendments, the function of implementing the state policy on administering a single contribution to the mandatory state social insurance scheme is entrusted to the State Fiscal Service in accordance with provision 1 of the Regulation on the State Fiscal Service of Ukraine, approved by decree No. 236 issued by the Cabinet of Ministers of Ukraine on May 21, 2014. Since there were numerous questions, the State Fiscal Service of Ukraine issued letter No. 2627/7 / 99-99-17-03-03-01-17 dated January 29, 2015, which announced the following:

Table 5 of Annex 4 to the Procedure for Formation and Submission by insurers of the report on the amount of the assessed single contribution to the mandatory state social insurance scheme approved by decree No. 454 of 09.09.2013 issued by the Ministry of Revenue and Duties of Ukraine, is intended for registering the insured persons in the register of the insured persons and is submitted by the insurer, if during the reporting period an employment agreement with the insured person was

³ Кодекс Законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

⁴ Ibid.

concluded or terminated.

To regulate the notification procedure, the Cabinet of Ministers of Ukraine adopted the resolution «On the Procedure for Notifying the State Fiscal Service and its Territorial Bodies of Hiring an Employee» No. 413, dated June 17, 2015⁵. It establishes that the notification of the employee's hiring is submitted by the owner of the enterprise, institution, organization or the body (a person) or an individual, authorized by this owner, to the territorial bodies of the State Fiscal Service at the place where they have been registered as a payer of a single contribution to the mandatory state social insurance scheme, in the form according to the appendix, before the employee starts working under the concluded employment agreement, in one of the following ways:

by electronic communication means with the use of the responsible person' electronic digital signature in accordance with the requirements of the legislation in the field of electronic documents circulation and electronic signature;

copies on paper together with copies in an electronic form;

copies on paper if employment agreements have been concluded with no more than five persons.

The information provided in the notification of hiring an employee is entered in the register of insurers and the register of the insured persons in accordance with the Law of Ukraine «On Collection and Registration of the Single Contribution to the Mandatory State Social Insurance Scheme».

It is also envisaged that the date of issuing the order (the directive) on hiring an employee and the date the employee begins to work are different (columns 8 and 9 of the appendix to the mentioned resolution).

The same opinion was expressed in the Letter of the Ministry of Social Policy of Ukraine No. 1038/13 / 84-15, dated 10.08.2015, that is, before the employee gets down to work, the information about his / her enrollment must be submitted to the State Fiscal Service or its territorial bodies and the date of the order on hiring an employee and the date when this employee starts work (the dates in columns 8 and 9) are not the same.

According to the Letter of the State Labor Service of Ukraine, dated 03.08.2015 No. 1364/24/21/01 / 2298-15, on submission of the Notification on hiring the employee, the notification of the State Fiscal Service on hiring the employee, is part of the conclusion of the employment agreement, which consists of the issued order and notification of the State Fiscal Service and its territorial bodies.

Thus, if the notification of the State Fiscal Service is part of concluding an employment agreement, then this notification must be made prior to concluding an employment agreement, both at the main place of work and at the place where the person works part-time. As the employment record book is kept at the main place of work, the following should be indicated in the notification – «no employment record book».

Admittedly, the State Fiscal Service of Ukraine in the Letter provides the explanation of 08.10.2015 No. 37321/7 / 99-99-17-03-01-17 regarding the application of the norms of Resolution No. 413, which was elaborated by the Ministry of Social Policy in accordance with part three of Article 24 of the Labour Code of Ukraine, which contains provisions for concluding an employment agreement. The conclusion of civil agreements is not governed by the mentioned article.

An example of such labour relations is an agreement with a municipal nanny when the state-sponsored Municipal Nanny program is resorted to. This program has been in effect in Ukraine since January 1, 2019. The program stipulates that the parents will find the nanny themselves, and the state, in turn, will compensate part of the family's expenditure used for paying the nanny's salary. Payments will be made monthly until the child reaches 3 years of age⁶.

In accordance with the norms of the labor legislation, the agreement with the nanny must be concluded in writing. It is necessary to specify in the agreement the following:

– the complete list of the nanny's duties, in particular, what she should do in terms of child

⁵ Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів від 17 червня 2015 року № URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248264631> (access date: 12.01.2020)

⁶ Деякі питання надання послуг з догляду за дитиною до трьох років "муніципальна няня": Постанова кабінету міністрів України від 30 січня 2019 р. № 68. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-%D0%BF> (access date: 12.01.2020)

care (how many times to feed, how to perform certain procedures, etc.), and what is strictly forbidden;
– the work schedule (in the case of hourly work – the hours are specified, in case the nanny is hired for a certain term – the starting and ending dates are indicated; weekends and holidays are determined as well);

– the internal work regulations (what time she begins and when the working day ends, time for lunch break);

– in case of hiring the long-term – the annual paid leave is included (the duration of the annual paid leave may not be less than 24 days, and the nanny's salary is preserved as well as her work place);

– the size of the salary and the procedure for its paying (daily, weekly or monthly, on what day and in what form).

There can be set the probationary period for the nanny by determining it in the agreement. The starting and ending dates of the probationary period should be specified.

Finally, it must be reiterated that the mechanisms of legal regulation of the employment agreement requires rethinking, new approaches aimed at the reconciling of employees' interests.

REFERENCES:

1. Деякі питання надання послуг з догляду за дитиною до трьох років "муніципальна няня": Постанова кабінету міністрів України від 30 січня 2019 р. № 68. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68-2019-%D0%BF> (access date: 12.01.2020).

2. Кодекс Законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.

3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р., № 254к/96. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 № 77-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77-19/print1394613697097578> (access date: 12.01.2020).

5. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України 29.07.93 N 58 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-9> (access date: 12.01.2020).

6. Про організацію роботи: Лист ДФС України від 29.01.2015 р. № 2627/7/99-99-17-03-01-17. URL: <http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovi-zmini-2015/ediniy-sotsialniy-vnesok/181864.html> (access date: 12.01.2020).

7. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: Постанова Кабінету Міністрів від 17 червня 2015 року № URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/248264631> (access date: 12.01.2020).

Contact information:

Nechyporuk Lyubov, PhD, Associate Professor
Artemuzg@gmail.com; kaf-civil@uzhnu.edu.ua
Uzhhorod National University
Kapitulna Street, 26
88000
Ukraine

PRACOVNOPRÁVNE SPORY V ŠPORTE¹

Tomáš Gábriš

Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta

Abstract: Labour disputes in sports. The ongoing scholarly and practical debate on dispute resolution in sports – be it via civil courts (disputes with a weaker party), arbitration courts or dispute resolution bodies created by national sports associations (reminiscent of the socialist labour dispute resolution) – received a new impetus by amendment No. 6/2020 Coll. to the Act on Sports. According to its explanatory memorandum, the amendment aims to allow athletes themselves and their clubs to choose between the status of dependent or independent work. This complicates the ongoing dispute by two additional questions – whether the wording of the amendment at all fulfilled the intention pursued by the explanatory memorandum, and what impact does the aforementioned choice have on the way in which labour disputes are to be resolved in sports.

Abstrakt: Doteraz neukončená vedecko-praktická diskusia na tému rozhodovania sporov v športe – civilnými súdmi (ako spor so slabšou stranou), rozhodcovskými súdmi alebo orgánmi riešenia sporov vytvorenými národnými športovými zväzmi (pripomínajúcimi socialistický model rozhodovania pracovnoprávných sporov) – dostala nový impulz novelou zákona o športe zákonom č. 6/2020 Z. z. Novela má podľa dôvodovej správy za cieľ umožniť samotným športovcom a ich klubom zvoliť si medzi statusom vykonávateľa závislej alebo nezávislej práce. Tým sa doterajší spor komplikuje dvoma ďalšími otázkami – či vôbec znenie novely naplnilo sledovaný zámer hlásaný dôvodovou správou, a aký dopad má uvedená možnosť voľby na spôsob riešenia pracovnoprávných sporov v športe.

Key words: sports, dependent work, dispute resolution

Kľúčové slová: šport, závislá práca, rozhodovanie sporov

1 ÚVOD

Pracovnoprávne vzťahy v oblasti športu vykazujú v porovnaní s inými oblasťami pracovného práva viacero špecifik.² Jedným z podstatných je aj osobitný spôsob rozhodovania sporov, ktorý sa podobá skôr na rozhodovanie sporov v pracovnom práve pred rokom 1989, než na dnes akceptované rozhodovanie pracovnoprávných sporov pred všeobecnými súdmi, s osobitnou ochranou slabšej strany. Zákon č. 440/2015 Z. z. o športe v znení neskorších predpisov totiž zveruje rozhodovanie (nielen) pracovnoprávných sporov v športe osobitným mimosúdnym orgánom, povinne vytváraným národnými športovými zväzmi. Je to pritom situácia nie nepodobná stavu pred rokom 1989, kedy na Slovensku v oblasti rozhodovania pracovnoprávných sporov pôsobili primárne rôznorodé odborové zmierovacie a rozhodcovské komisie ako osobitné orgány riešenia takýchto sporov.³ Po roku 1989 sa

¹ Príspevok je výstupom grantového projektu APVV-18-0443 Prieniky pracovného práva do iných odvetí súkromného práva (a vice versa).

² Pozri GREGUŠ, J.: Právna úprava dovolenky športovcov v zákone o športe. In: Košické dni súkromného práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 88–99; GREGUŠ, J.: Okamžité skončenie zmluvného vzťahu medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom. In: Magister officiorum, roč. 6, 2016, č. 1-2, s. 75–79; GREGUŠ, J.: Vyváženosť práv a povinností medzi športovou organizáciou a športovcom v zákone o športe. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 365–382.

³ NOVÁKOVÁ, M., MACKOVÁ, Z.: Historický vývoj pracovného súdnictva. In: HAMULÁK, J., MINČIČ, V., SCHRONK, R. a kol.: Pracovný súdny poriadok (Riešenie sporov v pracovnom práve). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2016, s. 17 a nasl. Pozri napr. vyhlášku Ústrednej rady odborov č. 184/1959 Ú. v., podľa ktorej spory rozhodovali závodné výbory, či vyhlášku Ústrednej rady odborov č. 13/1961 Zb., podľa ktorej spory rozhodovali rozhodcovské komisie. V

práve na tento stav reagovalo zavedením povinného rozhodovania sporov všeobecnými súdmi,⁴ čo dnes nájdeme explicitne vyjadrené v ust. § 14 Zákonníka práce: „*Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.*“ Výnimku z tejto úpravy však predstavuje práve oblasť rozhodovania pracovnoprávných sporov v športe, kde zákon o športe (ďalej len „ZoŠ“) zaviedol akýsi návrat k myšlienke sektorových orgánov rozhodovania (riešenia) sporov mimosúdnej povahy.

2 INTERNÉ ORGÁNY NÁRODNÝCH ŠPORTOVÝCH ZVÁZOV AKO PREKÁŽKA SÚDNEJ PRÁVOMOCI?

ZoŠ v ust. § 19 ods. 1 písm. g) predpokladá, že „*spory, ktoré vznikajú pri športovej činnosti národného športového zväzu a osôb s jeho príslušnosťou, riešia orgány na riešenie sporov,...*“ Podľa ust. § 19 ods. 1 písm. f), pritom „*najvyšší orgán volí členov najvyšších výkonných orgánov, predsedov a podpredsedov disciplinárnych orgánov, orgánov na riešenie sporov, licenčných orgánov a kontrolných orgánov, ak nie sú volení členmi národného športového zväzu priamo*“. Z uvedeného teda vyplýva požiadavka rešpektovaná i v praxi, aby si každý národný športový zväz (ďalej len „NŠZ“) vytváral svoje vlastné orgány na riešenie (rozhodovanie) sporov, a to vrátane pracovnoprávných sporov.

K otázke vzťahu právomoci týchto orgánov a súdnych orgánov, t.j. či takto založená právomoc a príslušnosť orgánov riešenia sporov v športe predstavuje reálne prekážku právomoci a príslušnosti všeobecných súdov, pritom súdy v Slovenskej republike (ďalej len „SR“) nateraz zaujali stanovisko, podľa ktorého právomoc týchto orgánov predstavuje prekážku konania pred všeobecnými súdmi SR, v zmysle ust. § 3 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), podľa ktorého súdy prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány. Podľa ust. § 10 ods. 1 CSP pritom platí, že ak spor alebo vec patrí do právomoci iného orgánu Slovenskej republiky, súd konanie bezodkladne zastaví a spor alebo vec mu postúpi. Právne účinky spojené s podaním žaloby zostávajú zachované. Ako príklad takéhoto postupu, a teda odmietnutia právomoci a príslušnosti všeobecného súdu rozhodovať vo veci sporu v rámci športového sektora, možno priblížiť rozhodnutie Okresného súdu Humenné, ktorý v uznesení sp. zn. 11C/26/2018 z 29. 01. 2019 o zaplatenie 20.000,- eur s prísl. v bode 13. „*zistil, že spor medzi žalobcom a žalovaným nepatrí do prejednávacej a rozhodovacej právomoci súdu, pretože zákonodarca zákonom č. 440/2015 Z. z. o športe umožnil riešiť spory vzniknuté v súvislosti so športovou činnosťou športovej organizácie a osôb s jej príslušnosťou orgánom určených na riešenie sporov. Súd zistil, že SFZ je športovou organizáciou podľa § 8 ods. 1 zákona č. 440/2015 Z. z. o športe a zároveň je uznaný ako národný športový zväz, ktorému priamo zo zákona vyplýva povinnosť vytvárať orgány a zabezpečovať ich činnosť, aby boli oprávnené na riešenie sporov vzniknutých pri jeho športovej činnosti a medzi osobami s jeho príslušnosťou.*“

zmysle Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. došlo k rozšíreniu rozhodcovského konania na všetky organizácie priamo zo zákona. Rozhodcovské konanie upravila vyhláška Ústrednej rady odborov č. 82/1965 Zb. Vyhláška federálneho Ministerstva práce a sociálnych vecí č. 23/1970 Zb. o prejednávaní pracovných sporov komisiami pre pracovné spory ustanovila nad rozsah Zákonníka práce právomoc komisii pre pracovné spory prejednávať i spory o nároky z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Novela Zákonníka práce zrušila vyhlášku č. 23/1970 Zb., ktorú nahradila vyhláška Ústrednej rady odborov č. 42/1975 Zb. o prejednávaní a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami. Na prejednávanie pracovných sporov boli ponovom zriadené rozhodcovské komisie ako orgány základných organizácii revolučného odborového hnutia (ROH). Došlo pritom k rozšíreniu rozhodovacej právomoci komisii, ale aj k obmedzeniu možností strán pracovných sporov obrátiť sa priamo na súd.

⁴ Tamže, s. 52: „*K zániku rozhodcovského konania došlo 1. februára 1991 v zmysle zákona č. 3/1991 Zb., ktorým sa novelizoval zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce mimoriadne radikálnym spôsobom z dôvodu politických, ekonomických i spoločenských zmien, ktoré sa udiali v novembri 1989. Spory medzi organizáciou a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru boli (a do dnešnej doby sú) oprávnené prejednávať a rozhodovať už len (všeobecné) súdy.*“

Toto rozhodnutie pritom bolo následne potvrdené aj Krajským súdom v Prešove, uznesením zo dňa 6.6.2019, sp. zn. 5Co/31/2019, v zmysle ktorého:⁵ „Podľa názoru odvolacieho súdu súd prvej inštancie správne vyhodnotil vzájomný vzťah všeobecného súdnictva orgánov alternatívneho riešenia sporov v prostredí slovenského futbalu v intenciaciach predjednávanej veci medzi žalobcom a žalovaným.“ Súd tiež ďalej skonštatoval: „Ak národný športový zväz v zmysle zákona zriadi orgán na riešenie sporov, ktorého právomoc majú členovia národného športového zväzu povinnosť v zmysle vnútorných predpisov akceptovať, a títo tak aj v predmetnom zmluvnom dojednaní urobia, a ak sa spor vyplývajúci z ich zmluvného dojednania týka športovej činnosti v zmysle ZOŠ, potom je nutné konštatovať, že je naplnená dikcia zákona č. 160/2015 Z.z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov, a to v čl. 1 základných princípov, ustanovení § 2 a ustanovenia § 3 zákona – a teda, že súdy všeobecnej sústavy súdnictva nemajú právomoc prejednať spor vyplývajúci z takto definovaného vzťahu. Delená právomoc prejednať a rozhodnúť spory iným orgánom ako je súd všeobecnej sústavy súdnictva v prípade, ak je zriadený na základe zákona, nie je podľa názoru odvolacieho súdu vylúčením právomoci všeobecného súdnictva tak, ako tvrdí v odvolaní žalobca.“

Krajský súd v Prešove tu má teda za to, že v takomto prípade ide o delenú právomoc, akú napríklad v minulosti právny poriadok poznal vo vzťahu k riešeniu sporov v oblasti výkonu práv poľovníctva, a že teda riešenie sporov orgánmi NŠZ predstavuje prekážku súdnej právomoci. Správnosť tohto náhľadu (osobitne vo svetle zdôraznenia požiadavky CSP, že prekážkou súdneho konania a právomoci súdov je iba tá situácia, ak ide o vec, ktorá patrí do právomoci iného orgánu Slovenskej republiky) pritom nie je v centre pozornosti tohto príspevku a uvedené závery súdu tak nateraz predstavujeme iba ako realitu podčiarkujúcu možnosť rozhodovania všetkých civilných sporov v športe, vrátane pracovnoprávných, orgánmi NŠZ vytvorenými v zmysle ust. § 19 ZoŠ.

3 ROZHODOVANIE SPOROV ROZHODCOVSKÝM SÚDOM?

Ak sa teda pripúšťa rozhodovanie športovej kategórie pracovnoprávných sporov i pred inými orgánmi než sú všeobecné súdy, stáva sa legitímnou i otázka arbitrability takýchto sporov. Otázka, či sa pri pracovnoprávných sporoch v športe pripúšťa ich arbitrabilita, a teda možnosť rozhodovania sporov v športe pred rozhodcovským súdom, pritom už bola predmetom niekoľkých kôl akademických polemík.⁶ Autor tohto príspevku má v tejto súvislosti nezakryte za to, že tak ako ZoŠ pripúšťa rozhodovanie sporov v športe inými orgánmi než súdmi (ako odchýlku od ust. § 14 Zákonníka práce), rovnako možno akceptovať i rozhodovanie takýchto sporov rozhodcovskými súdmi, a iba samotný argument tým, že pracovnoprávne spory v SR riešenia len všeobecné súdy, a preto aj pracovnoprávne spory v športe majú rozhodovať súdy, aj vo svetle úpravy v ZoŠ a vo svetle argumentácie Krajského súdu Prešov v praxi zrejme neobstojí.

V záujme vedeckej objektivity však zároveň treba priznať, že existujú argumenty za i proti arbitrabilite sporov v športe, vrátane sporov pracovnoprávných.

Proti arbitrabilite sa tak argumentuje napríklad už spomenutým paušálnym odmietaním mimosúdneho riešenia sporov v pracovnom práve, s poukazom na ust. § 46 ods. 1 ZoŠ: „Zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah“ a s prepojením na už citované ust. § 14 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“).

Naopak, v prospech arbitrovateľnosti športových sporov vrátane pracovnoprávných môže slúžiť argument ustanovením § 46 ods. 2 ZoŠ: „Na právne vzťahy pri vykonávaní športu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu sa primerane vzťahujú § 27 až 31, § 40 ods. 3 až 7, § 64, § 75 ods. 2 až 4, § 146 až 150, § 177 až 181, § 185 až 188, § 191 až 198, § 217 až 222, § 229

⁵ Dostupné na internete: <https://obcan.justice.sk/content/public/item/41aa5fec-cc58-496a-89a7-cc6ceffe2a6c> (navštívené dňa 27.2.2020)

⁶ ČOLLÁK, J.: Kto bude riešiť pracovnoprávne spory profesionálnych športovcov a klubov v športe alebo – prečo je (vždy) nutné hľadiť z výšky. Dostupné na internete: <http://www.ucps.sk/riesenie-pracovnopravnych-sporov-v-sporte-profesionalny-sportovec-klub-jar-oslav-collak> (navštívené dňa 27.2.2020). Ako reakcia: ŠTEVČEK, M., GÁBRIŠ, T., PITEK, L.: Arbitrabilita športových sporov (alebo prečo sa pri „nutnom“ hľadení z výšky vždy oplatí pozerat' si pod nohy). Dostupné na internete: <http://www.ucps.sk/ARBITRABILITA-SPORTOVYCH-SPOROV-ALEBO-PRECO-SA-PRI-NUTNOM-HLADENI-Z-VYSKY-VZDY-OPLATI-POZERAT-SI-POD-NOHY> (navštívené dňa 27.2.2020).

ods. 1 a 2, ods. 5 a 6, § 230, § 231, 232, § 238 a 239 Zákonníka práce.“ Z toho a *contrario* zjavne vyplýva, že pôsobnosť ZP v oblasti športu je iba delegovaná, a inkriminovaný § 14 ZP sa na šport vôbec nevzťahuje. V súlade s touto argumentáciou je aj stanovisko Krajského súdu Prešov vo vyššie spomenutej veci a celková koncepcia riešenia sporov v športe.

Ak teda platí, že takéto spory nemusia byť riešené nevyhnutne pred všeobecnými súdmi, mohla by byť teoreticky prípustná aj ich arbitrabilita. Samozrejme, museli by však byť pritom splnené aj podmienky arbitrability vyslovené v samotnom zákone o rozhodcovskom konaní, č. 244/2002 Z. z. (ďalej len „ZoRK“). ZoRK v ust. § 1 konkrétne normuje: „*Tento zákon upravuje a) rozhodovanie sporov vzniknutých z tuzemských a z medzinárodných obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov, ak je miesto rozhodcovského konania v Slovenskej republike*“. Z uvedeného ustanovenia sa argumentom a *contrario* vyvodzuje, že pracovnoprávne vzťahy (akými sú podľa ust. § 46 ods. 1 ZoŠ aj vzťahy v športe) sú odlišné od obchodnoprávných a občianskoprávných sporov, a preto by nemali byť arbitrovateľné. Odhliadnuc od argumentu, ktorý sme proti tejto interpretácii ponúkli v inom príspevku, kde sme navrhli chápať kategóriu „občianskoprávne“ vecí v širšom zmysle „civilných“ vecí (podobne ako sa aj na pracovnoprávne spory vzťahuje „Civilný“ sporový poriadok), môžeme na tomto mieste argumentovať v prospech arbitrability športových sporov aj zmiešanou (špecifickou) podstatou športových pracovnoprávných vzťahov, kde existujú podstatné odchýlky od všeobecnej pracovnoprávnej úpravy,⁷ prejavujúce sa napríklad i tým, že v pracovnoprávných sporoch v športe sa pripúšťa uzatvoriť dohodu o urovaní podľa ust. § 585 Občianskeho zákonníka (na základe subsidiarity Občianskeho zákonníka v zmysle ust. § 99 ods. 6 ZoŠ: „*Ak niektoré otázky nemožno riešiť podľa ustanovení tohto zákona, riešia sa podľa predpisov občianskeho práva.*“), a nie dohodu o sporných nárokoch podľa ZP (v ust. § 46 ods. 2 ZoŠ sa medzi ustanoveniami ZP, ktoré sa uplatnia na základe delegovanej pôsobnosti ZP na šport, nenachádza odkaz na ust. § 32 a nasl. ZP o takejto dohode). Práve možnosť uzavrieť pri športových pracovnoprávných sporoch dohodu o urovaní podľa Občianskeho zákonníka pritom možno vnímať ako splnenie podmienky arbitrovateľnosti takýchto sporov na základe ust. § 1 ods. 2 ZoRK, podľa ktorého „*V rozhodcovskom konaní možno rozhodovať všetky spory týkajúce sa právnych vzťahov, ohľadom ktorých možno uzatvoriť dohodu o urovaní⁸ vrátane sporov o určení, či tu právo alebo právny vzťah je alebo nie je.*“ Ak sa teda v športových pracovnoprávných vzťahoch a sporoch môže uzavrieť dohoda o urovaní podľa Občianskeho zákonníka, ide o vzťahy a spory arbitrovateľné! Osobitne, ak zároveň platí, že športové pracovnoprávne spory tiež nie sú vylúčené z arbitrability v negatívnom vymedzení arbitrovateľných sporov podľa ust. § 1 ods. 3 ZoRK.

Z uvedených dôvodov sa nám preto javí téza o arbitrabilite športových pracovnoprávných sporov udržateľnou, čo ešte navyše môžeme podporiť i aktuálnym účinným znením (od 1.1.2020) § 12 ods. 1 ZoRK: „*Zriaďovateľom stáleho rozhodcovského súdu so sídlom na území Slovenskej republiky môže byť len Slovenský olympijský a športový výbor, národný športový zväz alebo komora zriadená zákonom.*“ Uvedené ustanovenie naznačuje, že spory v športe by mali byť v čo najširšom zmysle arbitrovateľné (výklad favor arbitrii), čo tiež môže podčiarkovať ust. § 4 ods. 5 ZoRK, ktoré bolo do ZoRK zavedené práve s úmyslom umožniť arbitrabilitu športových sporov i bez osobitných rozhodcovských doložiek v jednotlivých hráčskych zmluvách: „*Písomná forma rozhodcovskej zmluvy je zachovaná aj pri písomnom pristúpení k zmluve podľa osobitného zákona, ktoré obsahuje platnú rozhodcovskú doložku. To platí aj v prípade nadobudnutia členstva v záujmovom združení alebo v inej právnickej osobe, ktorej vnútorné predpisy obsahujú rozhodcovskú doložku.*“ Práve stanovky NŠZ totiž často odkazovali na možnosť rozhodcovského riešenia sporov v športe, a to nielen na úrovni Rozhodcovského súdu pre šport v Lausanne, ale tiež napríklad aj na úrovni (medzičasom zrušeného) rozhodcovského súdu Slovenského futbalového zväzu.

4 ROZHODCOVSKÝ SÚD AKO ORGÁN NÁRODNÉHO ŠPORTOVÉHO ZVÄZU?

Ak teda máme za to, že pracovnoprávne spory v športe si majú riešiť orgány NŠZ svojimi vlastnými orgánmi, tak bez ohľadu na to, či aspoň čiastočne akceptujeme arbitrabilitu pracovnoprávných sporov v športe alebo nie, sa na tomto mieste môžeme pokúsiť o vzájomné prepojenie týchto dvoch línii úvah doteraz nepertraktovanou treťou líniou, a to konkrétne hypotetickou

⁷ Opäť možno odkázať na príspevky Jozefa Greguša citované vyššie.

⁸ § 585 Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov.

otázkou, či by sa rozhodcovský súd v zmysle ZoRK mohol stať orgánom riešenia sporov na úrovni NŠZ v zmysle ust. § 19 ZoŠ. Inými slovami, či možno založiť právomoc rozhodcovského súdu riešiť (pracovnoprávne) spory v športe tým, že by sa tento súd považoval za orgán NŠZ pre riešenie sporov.

Takáto situácia by hypoteticky mohla nastať napríklad v prípade, ak by si NŠZ (alebo viaceré NŠZ) vo svojich vnútorných predpisoch najvyššej sily, v stanovách, zakotvili ako svoj orgán riešenia sporov (či už iba pre jeden jediný zväz, alebo pre viaceré zväzy) rozhodcovský súd zriadený podľa ZoRK. ZoŠ takúto možnosť výslovne nevylučuje, keď špecifikuje iba požiadavku, že NŠZ majú zabezpečiť riešenie sporov v športe osobitnými orgánmi pre riešenie sporov. Pritom je síce pravdou, že v ust. § 19 ods. 1 písm. f) ZoŠ tiež pridáva požiadavku, že „*najvyšší orgán volí členov najvyšších výkonných orgánov, predsedov a podpredsedov disciplinárnych orgánov, orgánov na riešenie sporov, licenčných orgánov a kontrolných orgánov, ak nie sú volení členmi národného športového zväzu priamo*“, a teda že členovia takéhoto orgánu majú byť volení na valnom zhromaždení NŠZ, teoreticky si však možno predstaviť situáciu, že by NŠZ zvolil na zasadnutí svojho valného zhromaždenia paušálne alebo menovite niektorých alebo všetkých rozhodcov zo zoznamu rozhodcov vedeného osobitným rozhodcovským súdom. Takýto rozhodcovský súd a jeho rozhodcovia by tak zrejme získali akýsi dvojediný status – rozhodcov rozhodcovského súdu podľa ZoRK a zároveň členov orgánu pre riešenie sporov podľa ZoŠ. To by pritom malo pomerne významné právne dôsledky ako z pohľadu ZoŠ, tak i z pohľadu ZoRK – v tých otázkach, ktoré by sa považovali za neoddiskutovateľne arbitrabilné, by sa rozhodnutia tohto orgánu a jeho rozhodcov mohli považovať za exekučné tituly, ako rozhodnutia rozhodcovského súdu. Na druhej strane, v tých otázkach, pri ktorých sa arbitrabilita sponchybuje, by rozhodnutia tohto orgánu predstavovali minimálne prekážku súdneho konania pred všeobecnými súdmi v zmysle prvej kapitoly tohto príspevku.

Pri tom všetkom je však tiež jedným veľmi podstatným aspektom ten, že športový sektor vo všeobecnosti nepotrebuje nevyhnutne, aby rozhodnutia „rozhodcovského súdu“ boli nutne exekučnými titulmi. Dokonca by pri takomto spoločnom orgáne viacerých NŠZ ani vôbec nemuselo ísť o rozhodcovský súd v zmysle ZoRK. V oblasti športu sa totiž rozhodnutia športových orgánov zásadne nevynucujú prostredníctvom súdnych exekútorov, ale primárne, ba takmer výlučne, orgánmi športových zväzov, najmä disciplinárnymi komisiami, ktoré pod hrozbou disciplinárnych sankcií a dokonca až vylúčenia zo športového zväzu (a tým zabránenia výkonu športu na úrovni organizovanej športovej činnosti) efektívne vynucujú dodržiavanie interných predpisov športových zväzov a rozhodnutí ich orgánov. Takto sa vynucujú i rozhodnutia Rozhodcovského súdu pre šport v Lausanne, ktorý nám môže slúžiť ako praktický príklad fungovania rozhodcovského súdu, rešpektovaného naprieč všetkými športovými odvetvami a štátmi, bez ohľadu na národné úpravy riešenia sporov v športe.

Je teda zrejmé, že ak by sa aj národné športové zväzy v Slovenskej republike rozhodli pre riešenie sporov jedným spoločným orgánom, boli by jeho rozhodnutia prakticky vykonateľné a vynúiteľné bez ohľadu na to, či by zároveň šlo o rozhodcovský súd podľa ZoRK, a tiež bez ohľadu na predmet sporu a jeho teoretickú a praktickú arbitrabilitu v zmysle ZoRK.

Osobitný „zádrhel“ pritom netreba vidieť ani vo vzťahu k rozhodovaniu dopingových káuz. Podľa ust. § 92 ods. 1 a 2 ZOŠ síce platí, že „*Na konanie vo veci porušenia pravidiel podľa § 88 ods. 3 v prvom stupni je príslušná komisia, ktorej členov vymenúva a odvoláva príslušný národný športový zväz alebo organizátor príslušnej športovej súťaže. Na konanie vo veci porušenia pravidiel podľa § 88 ods. 3 v druhom stupni je príslušná komisia, ktorej členov volí a odvoláva najvyšší orgán príslušného národného športového zväzu tak, aby*

a) najmenej jeden člen komisie mal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore právo alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v niektorom zo študijných odborov v podskupine študijných odborov právo získané na vysokej škole v Slovenskej republike alebo vzdelanie získané v zahraničí, ktoré je takému vzdelaniu svojím rozsahom a obsahom rovnocenné; ak získal vysokoškolské vzdelanie najprv v prvom stupni a následne v druhom stupni, vyžaduje sa, aby v oboch stupňoch získal vzdelanie v rovnakom študijnom odbore,

b) najmenej jeden člen komisie mal vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa v študijnom odbore všeobecné lekárstvo alebo farmácia alebo vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa v niektorom zo študijných odborov v podskupine študijných odborov lekárske vedy alebo farmaceutické vedy získané na vysokej škole v Slovenskej republike alebo vzdelanie získané v zahraničí, ktoré je takému vzdelaniu svojím rozsahom a obsahom rovnocenné.“, podobne ako v prípade kreácie spoločného rozhodcovského súdu či spoločného orgánu pre riešenie sporov viacerými NŠZ by tu len

museli byť osobitne zohľadnené lítery citovaných ustanovení vo vzťahu ku kreácii a zloženiu príslušných senátov takéhoto spoločného orgánu/súdu.

Ba dokonca v prospech takéhoto riešenia vo forme „spoločného orgánu“ pre dopingové veci môže hovoriť ešte i ďalšia skutočnosť – že podľa ust. § 92 ods. 5 ZoŠ: „*Ak príslušný šport nemá národný športový zväz, Slovenský olympijský a športový výbor určí národný športový zväz iného športu, ktorý bude vykonávať právomoci podľa odsekov 1 a 2 pre príslušný šport; ak ide o šport zdravotne postihnutých, národný športový zväz iného športu určí príslušná národná športová organizácia športu zdravotne postihnutých.*“, a teda, že výkon právomoci a príslušnosti jedného orgánu pre riešenie dopingových káuz pre viaceré športy vôbec nie je vylúčená, ale dokonca predpokladaná.

5 NOVELA ZOŠ: VOĽBA MEDZI STATUSMI A SPÔSOBMI ROZHODOVANIA SPOROV?

Na záver nášho príspevku je v záujme komplexnosti potrebné tiež upozorniť na zásadné zmeny, ktoré do oblasti riešenia pracovnoprávných sporov v športe prináša novela ZoŠ, účinná od 1.2.2020. Novela ZoŠ zákonom č. 6/2020 Z.z. zaviedla podstatné zmeny do ust. § 4 a § 46 ZoŠ, ktoré majú významný dopad aj na riešenie sporov v športe, osobitne tých pracovnoprávných. Podľa ust. § 4 ods. 3 písm. a) ZoŠ tak ponovom platí, že „*Profesionálny športovec vykonáva šport ... na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu alebo inej zmluvy, ak vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba podľa písmena c)*“.

Dôvodová správa má v tejto súvislosti za to, že sa tým mala dosiahnuť pre športovca (resp. športový klub ako zamestnávateľa) možnosť voľby medzi statusmi a právnymi režimami – teda medzi výkonom závislej alebo nezávislej práce. Dôvodová správa však nie je právne záväzná, a text zákona (novely) minimálne na tomto mieste nehovorí presne to, čo dôvodová správa. Zmena textácie tohto ustanovenia sa oproti pôvodnému zneniu prejavila v podstate iba tým, že sa vypustil odkaz na definíciu závislej práce podľa ZP, a namiesto toho sa zdôraznilo, že nie všetky činnosti v sektore športu sú závislou prácou. Samotné kritérium pre voľbu medzi zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu, ktorá sa má uzatvárať v prípade závislej práce a „inou zmluvou“, ktorá sa má uzatvárať v prípade „živnostníkov“, nie je v tomto ustanovení (ani nikde inde v ZoŠ) explicitne vyjadrené. Je však zrejmé, že ak takéto kritérium chýba v samotnom ZoŠ, subsidiárne treba siahnuť po odvetvových princípoch a metaprincípoch, alebo – čo je ešte jednoduchšie – po zákone, ktorý závislú prácu definuje, a tým je ZP a jeho definícia závislej práce.⁹ Ak teda v samotnom ZoŠ kritérium pre voľbu medzi zmluvnými typmi absentuje, malo by sa uplatniť kritérium vyjadrené v ZP, pričom je zrejmé, že zmluva o profesionálnom vykonávaní športu, ktorá sa považuje za zakladajúcu iný pracovnoprávny vzťah (podľa ust. § 46 ods. 1 ZoŠ), sa má uzatvárať v prípadoch výkonu závislej práce, spĺňajúcej definíčné kritériá stanovené v ZP. Pomyselná loptička je teda po novele účinnej od 1.2.2020 na strane orgánov aplikácie práva (súdov a správnych orgánov), aby vykladali text ZoŠ systematicky vzhľadom na celý právny poriadok SR, a to i s ohľadom na právnu úpravu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktorá umožňuje sankcionovať „skrytého“ zamestnávateľa.

Problematickejšie na výklad je však ust. § 46 ods. 10 ZoŠ, ktoré ponovom s účinnosťou od 1.1.2020 normuje, že „*Zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce, sa považuje za obchodnoprávny vzťah.*“ S tým úzko súvisí aj prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 1.2.2020, v § 106d: „*Zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie, ktorý vznikol pred 1. februárom 2020, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce, sa považuje za zmluvný vzťah založený inou zmluvou podľa tohto zákona ako zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu...*“

Je nepochybné, že ak by sa tieto ustanovenia mali vykladať v zmysle dôvodovej správy, rozumeli by sme nimi práve to, že doterajší zamestnanci si ponovom môžu sami (resp. vzhľadom na

⁹ Závislá práca je definovaná v ZP v ust. § 1 ods. 3 nasledovne: „Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom pracovnoprávnom vzťahu. Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.“

prírodné postavenie slabšej strany by za nich rozhodla strana silnejšia) vybrať medzi statusom výkonu závislej práce s príslušnou sociálnou ochranou a statusom výkonu nezávislej, podnikateľskej činnosti, s určitými „úsporami“ na sociálnom poistení. Je však nepochybné, že takýto výklad by mohol byť precedensom i pre iné odvetvia hospodárstva, v ktorých by zrejme zamestnávateľia ale i sami zamestnanci namiesto sociálnej ochrany prirodzene volili krátkozrakejšiu možnosť úspory na odvodoch. Netreba však zabúdať, že so zriekáním sa pracovnoprávnej a súvisiacej sociálnej ochrany by sa takéto subjekty zároveň zriekali i ochrany poskytovanej slabšej strane v prípadnom civilnom sporovom konaní, ako i trestnoprávných dôsledkov v prípade nevyplatenia mzdy, a tiež viacerých ďalších výdobytkov sociálneho štátu. Zabúdať netreba ani na to, že by sa tým tiež u takýchto zamestnancov odbúravali už nadobudnuté sociálne práva, a to nie jednorazovým zásahom štátu, ktorý by z vlastnej moci a demokratickej „vôle ľudu“ zmenil paušálne status športovcov na podnikateľov, ale naopak na základe toho, že zákon vydal športovcom do rúk klubom, aby tie využili svoju výhodnejšiu rokovaciu pozíciu na ovplyvňovanie rozhodnutia športovcov pri voľbe medzi statusom zamestnanca a statusom podnikateľa. Štát sa tu teda akoby vzdával svojich úloh a poslania v sociálne orientovanej trhovej ekonomike a odvracal sa od princípov právnej ochrany zamestnancov či (v európskej terminológii) pracujúcich.

Z uvedených dôvodov máme za to, že namiesto naznačeného výkladu aktuálne účinnej právnej úpravy, ktorý by bol v rozpore s ústavnými a európskymi hodnotami, je vhodnejšie zvoliť naopak výklad ústavný a eurokonformný, na dovysvetlenie nie celkom jasných ustanovení novely ZoŠ. Je totiž zrejme, že i citované ustanovenia § 46 ods. 10 a § 106d ZoŠ možno vykladať aj iným spôsobom, než to očakáva a predpokladá dôvodová správa. Prípadnému interpretátorovi z radov orgánov aplikácie práva sa totiž ponúka už naznačená argumentácia metaprincípami, akým je i ochrana závislej práce, ale tiež argumentácia v podobe známej ako „konštruovanie axiologickej (hodnotovej) hierarchie právnych noriem“,¹⁰ kedy ani norma neskoršia a špeciálna nemusí mať prednosť pred normou skoršou a všeobecnejšou, ak je to v záujme zachovania hodnôt všeobecnejšie úpravy – a teda v záujme prednosti princípu ochrany závislej práce pred nejasnou novelou ZoŠ.

Takto postupujúci orgán aplikácie práva by navyše okrem toho mal možnosť využiť i ďalšiu osobitnú interpretačnú techniku, známu ako rozpájanie pojmov, či disociácia,¹¹ keby napríklad v slovnom spojení „*spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce*“ mal orgán za to, že zákonodarca tu „povedal viac než chcel a mal“, a v skutočnosti zákonodarca myslel „*spôsobom, ktorý spĺňa NIEKTORE, ALE NIE VŠETKY znaky závislej práce*“. V prípade využitia tejto interpretačnej techniky by tak bolo možné tvrdiť, že obchodnoprávne vzťahy v športe sú iba tie, pri ktorých nie sú naplnené všetky znaky závislej práce, resp. nie do takej miery, aby šlo o skutočnú závislú prácu. Iba v pochybnostiach preto možno mať za to, že výkon športovej činnosti je podnikaním v zmysle obchodného práva. Naopak, tam, kde žiadne pochybnosti o charaktere závislej práce nie sú objektívne prípustné, axiologická hierarchia noriem, ako aj postup disociácie, spolu s eurokonformným a ústavnokonformným výkladom musia smerovať k tomu, aby sa športovcom vykonávajúcim závislú prácu, poskytla primeraná ochrana pred ekonomickými záujmami sledovanými silnejšou stranou v podobe športových klubov ako zamestnávateľov.

6 ZÁVER

V príspevku sme sa pokúsili poskytnúť nielen inovatívny náhľad na možnosť riešenia (rozhodovania) sporov v športe v podmienkach SR, ale i na dopad ostatnej novely ZoŠ na status profesionálnych športovcov a bezprostredne i na spôsob rozhodovania „pracovnoprávných“ sporov v športe. Máme za to, že ostatná novela ZoŠ, ktorá športovcom (ale fakticky skôr ich zmluvným partnerom, klubom), dala možnosť výberu medzi výkonom závislej alebo nezávislej práce iba jednoduchou voľbou medzi zmluvnými typmi, je minimálne riešením neštandardným, ale dokonca máme i za to, že ani formulačne, textáciou novely ZoŠ, nie je toto riešenie jednoznačne a spôsobilým dosiahnuť cieľ, ktorý prezentuje dôvodová správa. Máme naopak za to, že i po ostatnej novele športovci vykonávajúci šport ako závislú prácu musia s klubmi uzatvárať zmluvu o profesionálnom

¹⁰ Pozri bližšie GÁBRIŠ, T.: Právna axiológia z pohľadu talianskeho právneho realizmu. In: Banskobystrické zámocké dni práva na tému "Strategické determinanty kreovania právnych noriem". Banská Bystrica: Belianum, 2019, s. 22–34.

¹¹ Tak už PERELMAN, Ch.: Nová logika. Bratislava: Kalligram, 2014, s. 195.

vykonávaní športu, a teda vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu. To však napriek tomu vôbec nemení naše závery hovoriace v prospech možnosti mimosúdneho riešenia pracovnoprávnych sporov v športe, ktoré sme v tomto príspevku v jeho rôznych variantoch stručne predstavili.

Použitá literatúra:

ČOLLÁK, J.: Kto bude riešiť pracovnoprávne spory profesionálnych športovcov a klubov v športe alebo – prečo je (vždy) nutné hľadať z výšky. Dostupné na internete: http://www.ucps.sk/riesenie_pracovnopravnych_sporov_v_sporte_profesionalny_sportovec_klub_jar_oslav_collak (navštívené dňa 27.2.2020).

GÁBRIŠ, T.: Právna axiológia z pohľadu talianskeho právneho realizmu. In: Banskobystrické zámocké dni práva na tému "Strategické determinanty kreovania právnych noriem". Banská Bystrica: Belianum, 2019, s. 22–34.

GREGUŠ, J.: Okamžité skončenie zmluvného vzťahu medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom. In: Magister officiorum, roč. 6, 2016, č. 1-2, s. 75–79.

GREGUŠ, J.: Právna úprava dovolenky športovcov v zákone o športe. In: Košické dni súkromného práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2016, s. 88–99.

GREGUŠ, J.: Vyváženosť práv a povinností medzi športovou organizáciou a športovcom v zákone o športe. In: Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, s. 365–382.

NOVÁKOVÁ, M., MACKOVÁ, Z.: Historický vývoj pracovného súdnictva. In: HAMULÁK, J., MINČIČ, V., SCHRONK, R. a kol.: Pracovný súdny poriadok (Riešenie sporov v pracovnom práve). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2016, s. 17 a nasl.

PERELMAN, Ch.: Nová logika. Bratislava: Kalligram, 2014.

ŠTEVČEK, M., GÁBRIŠ, T., PITEK, L.: Arbitrabilita športových sporov (alebo prečo sa pri „nutnom“ hľadaní z výšky vždy oplatí pozerat' si pod nohy). Dostupné na internete: http://www.ucps.sk/ARBITRABILITA_SPORTOVYCH_SPOROV_ALEBO_PRECO_SA_PRI_NUTNOM_HLADENI_Z_VYSKY_VZDY_OPLATI_POZERAT_SI_POD_NOHY (navštívené dňa 27.2.2020).

Kontaktné údaje:

Prof. JUDr. PhDr. Tomáš Gábriš, PhD., LL.M., MA
tomas.gabris@truni.sk
Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta
Hornopotočná 23
918 43 Trnava
Slovenská republika

ROZHODOVANIE SPOROV V ŠPORTE

Jozef Greguš

Okresný súd Trnava

Abstrakt:

Autor sa v predkladanom článku zaoberá problematikou rozhodovania sporov v športe s orientáciou najmä na pracovnoprávne spory. V úvode článku autor vymedzuje špecifické skutočnosti, ktoré v oblasti športu rôznym spôsobom ovplyvňujú rozhodovanie pracovnoprávnych sporov v športe. Následne autor poukazuje na všeobecné a špecifické možnosti riešenia pracovnoprávnych sporov v oblasti športu s formuláciou návrhov *de lege ferenda*, ktoré by v oblasti športu mohli prispieť k zvýšenej efektívnosti vymožiteľnosti subjektívnych práv profesionálnych športovcov alebo športových odborníkov.

Kľúčové slová:

Rozhodovanie sporov v športe, dôvody spôsobujúce vznik sporov v športe, možnosti riešenia sporov v športe, CAS

Abstract:

The author deals in this article with the issue of dispute resolution in sport, focusing mainly on labor disputes. At the beginning of the article the author defines specific facts which in the field of sport influence in various ways the resolution of labor disputes in sport. Subsequently, the author mentions general and specific possibilities of solving labor disputes in the field of sport with the formulation of proposals *de lege ferenda*, which could contribute to the increased effectiveness of the enforceability of the subjective rights of professional athletes or sports professionals in the field of sport.

Key words:

Dispute resolution in sport, reasons for disputes in sport, possibilities of dispute resolution in sport, CAS

Úvod

S postupným prijatím viacerých zákonov v oblasti športu môžeme v podmienkach Slovenskej republiky vysloviť postulát, že športové právo je mladé a dynamicky sa rozvíjajúce právne odvetvie s prvkami prierezovosti k iným právnym odvetviám. Športové právo z hľadiska obsahu svojich právnych noriem stojí na pomedzí verejného a súkromného práva¹, podobne ako pracovné právo, ktoré má hybridnú povahu s prvkami súkromného a verejného práva.² V rámci športového práva ako relatívne samostatného právneho odvetvia vznikajú právne vzťahy súkromnoprávneho a verejnoprávneho charakteru, z ktorých následne môžu vzniknúť spory medzi subjektmi pôsobiacimi v oblasti športového práva.

Právne vzťahy medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom nie sú v tomto smere žiadnou výnimkou. Pracovnoprávne, resp. obchodnoprávne vzťahy medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom upravuje zákon č. 440/2015 Z. z. zákon o športe v znení neskorších predpisov s delegovanou pôsobnosťou zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení

¹ GÁBRIŠ, T.: Športové právo. 1. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2011, str. 25, ISBN: 978-80-89447-52-7.

² OLŠOVSKÁ, A.: Pracovný pomer. 1. Vydanie. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, str. 9, ISBN: 978-80-7552-946-6.

neskorších predpisov (ďalej len: „Zákonník práce“) a so subsidiárnou pôsobnosťou zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, ako aj zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.

V nasledujúcich častiach nášho článku sa budeme zaoberať príčinami vzniku sporov medzi športovými organizáciami a profesionálnymi športovcami, špecifickými okolnosťami, ktoré rôznymi spôsobmi vplyvajú na rozhodovanie sporov v oblasti športu, ako aj všeobecnými a špecifickými možnosťami riešenia najmä pracovnoprávných sporov v športe.

1. Príčiny vzniku sporov v športe

Pre samotné pochopenie sporov v športe je potrebné na úvod poukázať na príčiny, ktoré môžu spôsobiť vznik sporu medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom. Pre podstatné zmiernenie alebo úplnú elimináciu takýchto sporov je potrebné identifikovať samotné príčiny vzniku sporov a vhodnými legislatívnymi alebo zmluvnými nástrojmi sa pokúsiť identifikované príčiny odstrániť. Samotné príčiny vzniku sporov v športe môžu byť právneho alebo neprávneho charakteru. Príkladom neprávnej príčiny vzniku sporu v športe medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou môže byť osobná pomsta alebo iná pohnútka nemajúca právny základ, a preto sa v nasledujúcej časti nášho článku budeme zaoberať len príčinami vzniku sporov, ktoré majú svoj pôvod v oblasti športového práva. Príčiny vzniku pracovnoprávných sporov v oblasti športového práva môžeme rozdeliť podľa ich pôvodu na príčiny spočívajúce v súčasnej legislatíve, príčiny vyplývajúce zo zmluvného vzťahu alebo príčiny majúce svoj pôvod v interných predpisov národných športových zväzov.

1.1 Príčiny vyplývajúce zo súčasnej legislatívy

Kvalitatívne nevyhovujúca právna úprava v oblasti športového práva môže byť príčinou vzniku rôznych sporov medzi profesionálnymi športovcami a športovými klubmi. Typickým príkladom je súčasné **právne postavenie profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch** po prijatí zákona č. 6/2020 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 440/2015 Z. z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*novela zákona o športe*“), ktorý nadobudol účinnosť od 01.02.2020. Prijatím predmetnej novely zákona o športe sa výrazným spôsobom zmenil právny pohľad na výkon profesionálnej športovej činnosti v kolektívnych športoch. Predmetná novela zákona o športe sa priamo dotýka právneho postavenia profesionálnych športovcov a následne z toho súvisiacich práv a povinností, ktoré sú priamo späté s právnym postavením profesionálnych športovcov. Podľa § 4 ods. 3 písm. a) zákona o športe v súčasnosti platí, že *profesionálny športovec vykonáva šport na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu alebo inej zmluvy, ak vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba*. Súčasne podľa § 46 ods. 10 zákona o športe platí, že *zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa znaky závislej práce, sa považuje za obchodnoprávny vzťah*. Ustanovenie § 46 ods. 1 zákona o športe ostalo predmetnou novelou nedotknuté, podľa ktoré platí, že *zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu sa považuje za iný pracovnoprávny vzťah*. Predmetná novela zákona o športe vytvorila akýsi hybrid v tom, že pokiaľ športová činnosť profesionálneho športovca spĺňa znaky závislej práce a súčasne zmluvné strany uzatvoria zmluvu o profesionálnom vykonávaní športu, tak v zmysle § 4 ods. 3 písm. a) bude mať profesionálny športovec status samostatne zárobkovo činnnej osoby a súčasne zmluva o profesionálnom vykonávaní športu zakladá medzi zmluvnými stranami podľa § 46 ods. 10 zákona o športe iný pracovnoprávny vzťah. Táto skutočnosť je z hľadiska právnej istoty neprijateľná, pretože zmluvnými stranami iného pracovnoprávného vzťahu môže byť len zamestnávateľ a zamestnanec a nie samostatne zárobkovo činná osoba. Súčasne § 46 ods. 10 zákona o športe je v priamom rozpore s § 1 ods. 3 Zákonníka práce, pretože závislá práce nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov. Ak dochádza k výkonu práce, ktorá nie je kvalifikovaná ako závislá práca, musí

byť vykonávaná v inom ako pracovnoprávnom vzťahu.³ Pokiaľ profesionálny športovec a športová organizácia v zmysle § 46 ods. 10 zákona o športe uzatvorí inú zmluvu pre výkon športovej činnosti, profesionálny športovec sa bude považovať v zmysle § 4 ods. 1 písm. a) zákona o športe za samostatne zárobkovo činnú osobu a iná zmluva bude v zmysle § 46 ods. 10 zákona o športe zakladať medzi zmluvnými stranami obchodnoprávny vzťah, aj keď profesionálny športovec vykonáva športovú činnosť, ktorá naplňa znaky závislej práce, čo je priamo v rozpore s ustanovením § 1 ods. 3 posledná veta Zákonníka práce.

Zároveň z predmetného ustanovenia § 46 ods. 10 zákona o športe jednoznačne nevyplýva, či sa zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, bude považovať za obchodnoprávny vzťah vtedy, ak sú naplnené všetky znaky závislej práce alebo len niektoré znaky závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Predmetné ustanovenie možno vykladať minimálne v dvoch rovinách. Ako uvádza Gábris, pokiaľ zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa **niektoré, ale nie všetky znaky závislej práce**, sa považuje za obchodnoprávny vzťah.⁴ Druhá možnosť právneho výkladu predmetného ustanovenia spočíva vo vyššie uvedenom texte, že zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa **všetky znaky závislej práce**, sa považuje za obchodnoprávny vzťah.

Na tomto mieste však chceme zdôrazniť, že aj v rámci prvého možného právneho výkladu predmetného ustanovenia môžu vzniknúť pri orgánoch aplikácie práva aplikačné problémy, ktoré spočívajú v tom, ktoré znaky závislej práce musia byť v prevažnej miere splnené, aby sa jednalo o závislú prácu v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce. Aplikačný problém spočíva v tom, že či obsah pojmu závislá práca musia tvoriť všetky definičné znaky závislej práce uvedené v § 1 ods. 2 Zákonníka práce, alebo len niektoré z nich.⁵ Právna formulácia ustanovenia § 1 ods. 2 svedčí o nutnosti naplnenia všetkých definičných znakov závislej práce, aj keď pre aplikačnú prax by bolo správnejšie, ak by právne indikátory závislej práce boli v uvedenom ustanovení uvedené implicitným spôsobom, čo by stačilo pre naplnenie pojmu závislá práca a na druhej strane by bolo možné zohľadniť prípadne iné indikátory pojmu závislá práca, ktoré sú uvedené najmä v Odporúčaní MOP č. 198 o pracovnom pomere z roku 2006.⁶ Medzinárodná organizácia práce v rámci tohto odporúčania nepredpokladá, aby pre existenciu pracovného pomeru boli naplnené všetky znaky závislej práce. Otázkou teda v súvislosti s vyššie uvedeným prvým právnym výkladom ustanovenia § 46 ods. 10 zákona o športe zostáva, ktoré znaky závislej práce v zmysle § 1 ods. 2 Zákonníka práce **môžu a nemôžu byť naplnené**, aby sa zmluvný vzťah športovca a športovej organizácie založený inou zmluvou, ak športovec vykonáva šport pre športovú organizáciu ako samostatne zárobkovo činná osoba, a to aj spôsobom, ktorý spĺňa **len niektoré, ale nie všetky znaky závislej práce**, považoval za obchodnoprávny, resp. pracovnoprávny vzťah a aby predmetná norma zákona o športe priamo nekolidovala s ustanovením § 1 ods. 3 Zákonníka práce.

Sme toho názoru, že predmetná novela zákona o športe vniesla od 01.02.2020 do právneho postavenia profesionálnych športovcov právnu neistotu, ktorá môže byť príčinou vzniku súdnych sporov týkajúcich sa právneho postavenia profesionálnych športovcov v kolektívnych športoch a s tým súvisiacich práv a povinností medzi zmluvnými stranami.

³ HAMULÁK, J.: Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. Bratislava: Wolters Kluwer v spolupráci s Univerzita Komenského v Bratislava. Právnická fakulta, 2017, str. 38 a nasl., ISBN: 978-80-8168-688-7.

⁴ GÁBRIŠ, T.: Status profesionálnych športovcov v SR po novele zákona o športe účinnej od 1.2.2020, Dostupné na: www.ucps.sk, dátum zverejnenia: 26.03.2020.

⁵ BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca (kritická analýza), str. 6. In: Žulová, J. (ed.): Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 167 s., ISBN: 978-80-8152-310-6.

⁶ BARANCOVÁ, H.: Vplyv digitalizácie pracovných procesov na základné pojmy pracovného práva, str. 24 a 25. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: Priemysel 4.0 a pracovné podmienky. Praha: Leges, 2018, 128s., ISBN: 978-80-7502-312-4.

Druhým príkladom môže byť ustanovenie § 44 ods. 12 zákona o športe, podľa ktorého za dovolenku patrí športovcovi *mzda*, avšak v zmysle medzinárodného a európskeho pracovného práva zamestnancovi môže patriť *mzda* len za skutočne vykonanú prácu a počas dovolenky patrí zamestnancovi *náhrada mzdy*.⁷ Obdobne spôsobilý príklad vyvolania súdneho sporu medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom predstavuje ustanovenie § 41 zákona o športe s názvom *výpovedná lehota*, pričom Zákonník práce v rámci pracovnoprávných vzťahov používa v § 62 pojem *výpovedná doba*, čo z hľadiska plynutia času má významný vplyv na moment skončenia pracovnoprávného vzťahu.

1.2 Príčiny zmluvného charakteru

Príčiny zmluvného charakteru spočívajú v rôznych zmluvných ustanoveniach, ktoré rôznymi spôsobmi spôsobujú nerovnováhu v právach a povinnostiach zmluvných strán. Príčiny zmluvného charakteru môžu mať svoj pôvod v rôznych zmluvných ustanoveniach, ktorých výklad býva nejednoznačný alebo ktoré jednej zmluvnej strane na úkor druhej zmluvnej strany ukladajú neprímerané povinnosti. Ako príklad uvádzame zmluvné dojednanie s nasledovným obsahom: „Športová činnosť hráča ako profesionálneho športovca v zmysle ustanovení zákona o športe predstavuje činnosť špecifického charakteru a vlastností, a to predovšetkým pokiaľ ide o podmienky pre vykonávanie tejto činnosti, vzájomnú spoluprácu hráča a klubu a hráča a trénera, ako aj mieru vlastnej zodpovednosti a kreativity, ktorú Hráč má pri plnení Zmluvy. Zmluvné strany konštatujú, s ohľadom na špecifickú podľa predchádzajúcej vety, sa činnosť hráča nepovažuje za závislú prácu v zmysle ustanovení § 1 ods. 2 a 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len: „Zákonník práce“), ale hráč v zmysle § 4 ods. 3 písm. c) zákona o športe, vykonáva svoju činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba. Z dôvodu vylúčenia akýchkoľvek pochybností, a v súlade s čl. 2 Zákonníka práce, zmluvné strany spoločne vyhlasujú, že ich vôľa nie je vstúpiť do pracovnoprávného vzťahu.“⁸ Takéto úvodné zmluvné dojednanie je absolútne neplatné, pretože zmluvné strany si v dôsledku jednostranne kogentnej definície závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce nemôžu zmluvne vylúčiť pracovnoprávny vzťah.⁹ Takéto zmluvné dojednanie sa začali objavovať v profesionálnych hráčskych zmluvách v oblasti ľadového hokeja, v dôsledku ktorých sa zmenilo právne postavenie profesionálnych hokejistov na samostatne zárobkovo činné osoby aj napriek tomu, že ich športová činnosť v rámci kolektívneho športu naplňa znaky závislej práce podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce.¹⁰ Je zrejmé, že takéto zmluvné dojednanie vylučujúce právne postavenie profesionálneho športovca ako zamestnanca je absolútne neplatné a je spôsobilé vyvolať súdny spor medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom.

Ako ďalší príklad môžeme uviesť rôzne doložky, ktoré sa pomerne bežne používajú v profesionálnych hráčskych zmluvách a ktoré sú priamo naviazané na rôzne sankcie peňažného charakteru. V tomto smere možno spomenúť tzv. doložku *best efforts*, ktorej obsahom je záväzok profesionálneho športovca vyvinúť čo najlepší športový výkon podľa svojich schopností a možností, ktorá je priamo naviazaná na peňažnú sankciu v podobe možnosti jej jednostranného započítania zo strany športovej organizácie voči pohľadávke profesionálneho športovca titulom nároku na mzdu alebo odmenu. Súčasne sa v aplikačnej praxi môže jednať o rôzne typy pokút, ktoré sankcionujú určité správanie profesionálneho športovca, najčastejšie ako následok za nesplnenie povinností, ktoré sú uvedené v § 32 a nasl. zákona o športe. Je potrebné pripomenúť, že aj podľa súčasnej právnej úpravy sa zmluva o profesionálnom vykonávaní športu považuje za iný pracovnoprávny vzťah

⁷ Bližšie pozri napríklad: GREGUŠ, J.: Vyváženosť práv a povinností medzi športovou organizáciou a športovcom v zákone o športe, str. 365-382, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, 400 s., ISBN: 978-80-7502-177-9.

⁸ Článok 1 ods. 1 Zmluvy o výkone profesionálnej športovej činnosti č. 06/2018-2019. Vzorová zmluva spoločnosti Prohokej, a.s.

⁹ ŠTEFKO, M.: Výkon závislej práce. Časopis pro právní vědu a praxi. Brno, č. 16, rok 2008, str. 339, ISSN: 1210-9126.

¹⁰ SEPEŠI, P.: Rozhovor hráčskej asociácie hokeja s Petrom Sepešim. Dostupné na stránke: http://www.ucps.sk/ROZHOVOR_hracskej_asociacie_hokeja_s_Petrom_Sepesim. Prezerané dňa 05.04.2020

s delegovanou pôsobnosťou Zákonníka práce, avšak podľa nášho názoru doložky podobného typu sú optikou ochrannej funkcie pracovného práva spôsobilé vyvolať súdny spor medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom ohľadom ich platnosti a prípustnosti v rámci iného pracovnoprávneho vzťahu.

1.3 Príčiny majúce svoj pôvod vo vnútorných predpisoch

Základom pracovnoprávneho sporu medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom môžu byť aj pravidlá *lex sportiva* alebo *lex ludica*¹¹, ktoré sú súčasťou vnútorných predpisov národných športových zväzov. Vnútorné predpisy národných športových zväzov môžu obsahovať vnútorné pravidlá, ktoré sú založené na niektorých právnych inštitútoch, ktoré mimo oblasti športu môžu spôsobovať napríklad diskrimináciu, trestanie na základe analógie alebo porušenie práva na spravodlivý proces. Z uvedeného dôvodu môžu byť takéto športové normy predmetom prieskumu v rámci súdneho sporu, či v konkrétnom špecifickom prípade nespôsobujú vyššie uvedené právne následky.

1.3.1 Pravidlá hry

Pravidlá hry patria k základným vnútorným predpisom každého druhu športu. Pravidlá konkrétneho športu predstavujú základné pravidlá správania sa profesionálnych športovcov a iných zúčastnených subjektov v priebehu hry a upravujú postup nad kontrolou dodržiavania týchto pravidiel v priebehu hry zo strany rozhodcov. Konkrétne športové priestupky sú zväčša explicitne upravené v rámci konkrétnych ustanovení pravidiel športu, ktoré sú zakázané a zväčša sú s nimi spojené športové následky v priebehu hry alebo dokonca majúce za následok aplikáciu ďalších vnútorných predpisov národných športových zväzov, najmä aplikáciu súťažných alebo disciplinárnych kódexov po skončení hry. V rámci konkrétneho športu sa však v pravidlách môžu vyskytnúť športové normy, ktoré umožňujú postihnúť profesionálneho športovca aj za priestupky, ktoré výslovne nie sú zachytené v pravidlách konkrétneho športu. Typickým príkladom sú Pravidlá ľadového hokeja, podľa ktorých platí, že: „*hoci bolo vynaložené veľké úsilie, aby boli vystihnuté všetky možné priestupky na ľadovej ploche, rozhodcovia majú právo ukladať tresty aj za priestupky, ktoré sú podľa ich názoru v rozpore s duchom fair-play a s cieľmi tohto športu, ale ktoré nie sú uvedené v týchto pravidlách.*“¹² Uvedené pravidlo poskytuje možnosť rozhodcom ľadového hokeja potrestať také správanie profesionálneho hokejistu, ktoré je zjavne v rozpore s cieľmi, na ktorých je postavený ľadový hokej. Predmetné pravidlo sa v aplikačnej praxi veľmi málo využíva, ale poskytuje rozhodcom ľadového hokeja vysokú mieru subjektívneho rozhodovania. Pri pohľade na § 42 ods. 1 písm. c) zákona o športe, podľa ktorého platí, že *športová organizácia je oprávnená okamžite skončiť zmluvný vzťah založený zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu, ak športovec porušil závažne športové pravidlá*, môže byť takéto subjektívne rozhodnutie rozhodcu podkladom pre vznik súdneho sporu medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou, ktorého predmetom okrem iného bude posúdenie intenzity porušenia pravidiel na základe subjektívneho rozhodnutia rozhodcu ľadového hokeja pri okamžitom skončení zmluvného vzťahu zo strany športovej organizácie z dôvodu podľa § 42 ods. 1 písm. c) zákona o športe.

1.3.2 Disciplinárny poriadok

V prostredí športového práva sa aplikujú niektoré zásady konkrétneho právneho odvetvia v modifikovanej podobe. Príkladom sú zásady trestného práva *nullum crimen sine lege* a *nulla poena sine lege*. Niektoré disciplinárne poriadky môžu v sebe obsahovať ustanovenia, na základe ktorých je možné trestanie na základe analógie, podľa ktorého je možné disciplinárne previnenie profesionálneho športovca posúdiť podľa previnenia svojím charakterom a závažnosťou najbližšieho previnenia k disciplinárnemu previneniu uvedenému v samotnom prehľade disciplinárnych

¹¹ *Lex ludica* je latinský pojem pre pravidlá hry a *lex sportiva* je latinský pojem pre športové pravidlá.

¹² Pravidlá ľadového hokeja platné pre roky 2018 – 2022, 5. časť, prehľad, str. 35.

previnení.¹³ Takéto vnútorné ustanovenia disciplinárnych poriadkov národných športových zväzov môžu narážať na problematiku práva profesionálneho športovca na spravodlivý proces, ktorý je garantovaný v čl. 6 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách.¹⁴

1.3.3 Súťažný poriadok

Obsahom súťažných poriadkov národných športových zväzov môžu byť ustanovenia, ktoré rôznym spôsobom ovplyvňujú štart profesionálnych športovcov v rámci konkrétnych športových súťaží. Tieto ustanovenia spočívajú v obmedzení štartu profesionálnych športovcov v rámci konkrétnych súťaží, pričom rozhodujúcim kritériom je napríklad vek profesionálneho športovca alebo štátna príslušnosť. V minulosti sa jednalo o pomerne známe pravidlo 3+2 podľa pravidiel FIFA, ktoré Súdny dvor Európskej únie odmietol z dôvodu diskriminácie.¹⁵ Obdobné obmedzenia môžeme nájsť v seniorských, ale aj v mládežníckych súťažiach alebo pri športových odborníkoch, kedy je vnútornými predpismi stanovené, po akú maximálnu vekovú hranicu môže športový odborník vykonávať športovú činnosť.

2. Rozhodovanie sporov v športe

Vzhľadom na obmedzený rozsah nášho článku sa budeme v jeho druhej časti zaoberať len problematikou rozhodovania sporov medzi profesionálnymi športovcami a športovými organizáciami. Pre oblasť rozhodovania sporov medzi profesionálnymi športovcami a športovými organizáciami je typická autonómia rozhodovania sporov. Autonómia rozhodovania sporov v oblasti športu znamená, že niektoré spory medzi profesionálnymi športovcami a športovými klubmi je možné rozhodovať aj v rámci národného športového zväzu. Rozhodovanie pracovnoprávných sporov medzi profesionálnymi športovcami a športovými klubmi je ovplyvnené viacerými kľúčovými skutočnosťami, ktoré podstatným spôsobom vplyvajú na súdivosť sporov v oblasti športu.

2.1 Skutočnosti vplyvajúce na rozhodovanie sporov v športe

Prvou skutočnosťou je **monopolné postavenie športových organizácií** ako možných zamestnávateľov profesionálnych športovcov v rámci konkrétneho druhu športu a v rámci konkrétnej športovej súťaže. V podmienkach Slovenskej republiky napríklad v hokejovej sezóne 2019/2020 v rámci najvyššej seniorskej súťaže pôsobilo jedenásť slovenských hokejových klubov a vo futbalovej sezóne 2019/2020 v rámci najvyššej seniorskej súťaži dvanásť futbalových klubov. Na základe vopred stanoveného počtu účastníkov v rámci konkrétnej športovej súťaže sa športové kluby dostávajú do lepšieho postavenia pri výbere profesionálnych športovcov ako svojich zamestnancov. Dominantné postavenie na trhu práce v rámci konkrétnej športovej súťaže sa odráža aj v potencionálnej súdivosti profesionálnych športovcov so svojimi športovými klubmi. Pomerne často sú profesionálni športovci konfrontovaní s narážkami, ktorých obsahom je, že *ak sa profesionálni športovec obráti so svojim nárokom na súd, v klube skončí*. Z uvedeného dôvodu si profesionálny športovec rozmyslí, či sa so svojim nárokom obráti alebo neobráti na súd. Zväčša sa profesionálni športovci so svojimi peňažnými nárokmi obracajú na príslušné súdy vtedy, keď sú ich vzájomné vzťahy s predstaviteľmi športových klubov trvalo rozvrátené a profesionálni športovci už nemajú ďalej záujem v rámci svojej športovej kariéry v konkrétnom športovom klube pôsobiť. Je potrebné si uvedomiť, že častokrát sa čelní predstavitelia jednotlivých klubov v rámci konkrétnej športovej súťaže navzájom poznajú a máloktorý športový klub má záujem na tom, aby zamestnával potencionálneho žalobcu. Mnohokrát si profesionálny športovec uplatnením svojho nároku na príslušnom súde uzatvorí svoju športovú kariéru nie len v aktuálne pôsobiacom športovom klube, ale napríklad aj v jeho *farmárskom klube* alebo v tzv. *B klube*. V dôsledku nerovnakého postavenia pri negociačnom procese majú výkonnostne

¹³ GÁBRIŠ, T.: Športové právo. 1. vydanie. Bratislava: EUROKÓDEX, 2011, str. 42, ISBN: 978-80-89447-52-7.

¹⁴ KOHOUT, D.: Uplatnění zásad tzv. spravedlivého procesu v rámci orgánů občanských sdružení v oblasti sportu, str. 125 a nasl. In.: KUKLÍK, J. a kol.: Sportovní právo. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2012, 182 s., ISBN: 978-80-87284-28-5.

¹⁵ Rozsudok SD EÚ v právnej veci Bosman, C-415/1993 zo dňa 15.12.1995

slabší profesionálni športovci ťažšiu pozíciu pri vyjednávaní individuálnych mzdových podmienok alebo zmluvných ustanovení voči športovému klubu.

Ďalej je potrebné poukázať na **špecifickú športovú prax** v niektorých športových oblastiach. Napríklad v rámci ľadového hokeja je pomerne bežné, že profesionálne hráčske zmluvy sa uzatvárajú na osem mesiacov počas kalendárneho roka, t.j. z hľadiska práva na dobu určitú. Pokiaľ športový klub nevyplatí časť mzdy alebo inej peňažnej odmeny profesionálnemu športovcovi a profesionálny športovec si počas prebiehajúcej športovej sezóny úspešne uplatní svoj peňažný nárok pred súdom alebo iným orgánom, športový klub má pomerne jednoduchú možnosť, ako sa profesionálneho športovca – žalobcu úspešne zbaviť. Jednoducho s ním neuzavrie pre budúcu športovú sezónu novú profesionálnu hráčsku zmluvu. Naznačený procesný postup obmeny profesionálnych hráčov sa zväčša nedá neaplikovať na všetkých profesionálnych športovcov, ale len na užšiu skupinu profesionálnych športovcov zväčša nižšej výkonnosti, ktorí sa v kolektívnych športoch dajú pomerne ľahko pre budúcu športovú sezónu nahradiť.

Medzi ďalšie skutočnosti vplyvajúce na súdivosť sporov profesionálnych športovcov a športových organizácií môžeme zaradiť napríklad **dĺžku sporov pred všeobecnými súdmi, súdne poplatky** pred *Court of Arbitration for Sport* (ďalej len: „CAS“) optikou ich priemerných mesačných zárobkov, úroveň **odborných znalostí profesionálnych športovcov** týkajúcich sa ich vlastných práv a právom chránených záujmov a pod.

2.2 Možnosti riešenia sporov

Riešenie pracovnoprávných sporov v oblasti športu medzi profesionálnym športovcom, resp. športovým odborníkom a športovou organizáciou, resp. národným športovým zväzom prichádza do úvahy vo všeobecnej rovine, ale aj v rámci osobitných konaní. Všeobecnú rovinu riešenia pracovnoprávných sporov v oblasti športu predstavujú typické spôsoby riešenia sporov, a to najmä pred sústavou všeobecných súdov, pred rozhodcovskými orgánom v rámci rozhodcovského konania alebo v rámci športovej arbitráže pred CAS. Špecifické spôsoby riešenia pracovnoprávných sporov v súčasnej dobe predstavujú menej využívané spôsoby vzhľadom na ich efektívnosť v aplikačnej praxi. V tejto časti článku poukážeme na všeobecné a osobitné možnosti riešenia najmä pracovnoprávných sporov v oblasti športu s akcentom na vybrané aplikačné problémy súvisiace s konkrétnou možnosťou riešenia.

2.2.1 Všeobecné možnosti riešenia sporov

Prvým spôsobom je riešenie sporov pred **sústavou všeobecných súdov**. Pred prijatím vyššie uvedenej novely zákona o športe sa profesionálni športovci vykonávajúci športovú činnosť na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu považovali za zamestnancov a pokiaľ sa so svojím nárokom voči športovému klubu obrátili na všeobecný súd, ich spor bol v zmysle § 316 a nasl. zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Civilný sporový poriadok*“) spor s ochranou slabšej strany, pretože mali postavenie zamestnancov. Po prijatí predmetnej novely zákona o športe s účinnou od 01.02.2020 sa profesionálni športovci vykonávajúci športovú činnosť považujú za samostatne zárobkovo činné osoby, avšak ich zmluvný vzťah zakladá iný pracovnoprávny vzťah v zmysle § 311 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Na základe vyššie uvedeného sa podľa súčasnej právnej úpravy nebude jednať o spor s ochranou slabšej strany, pretože profesionálny športovec v súdnom spore nebude mať status zamestnanca. Pokiaľ profesionálny športovec vykonáva športovú činnosť na základe inej zmluvy, t.j. profesionálnej hráčskej zmluvy, podľa súčasnej právnej úpravy bude mať postavenie samostatne zárobkovo činné osoby a jeho spor sa bude považovať za spor medzi podnikateľmi v zmysle § 91 Civilného sporového poriadku, podľa ktorého sa všeobecné laické zastúpenie neprípúšťa s výnimkou, ak je zástupcom osoba, ktorá má vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa.

Druhý a tretí všeobecný spôsob riešenia najmä pracovnoprávných sporov v oblasti športu so sebou úzko súvisia a predstavujú alternatívu k riešeniu sporov v rámci sústav všeobecných súdov. Jedná sa o riešenie sporov v rámci **rozhodcovského konania** a v rámci **športovej arbitráže**.

Vzhľadom k tomu, že pred prijatím novely zákona o športe boli profesionálni športovci v kolektívnych športoch považovaní za zamestnancov, otázkou bolo, či bolo možné spory medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou rozhodovať v rámci rozhodcovského konania.

Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zákona č. 244/2002 Z.z. zákon o rozhodcovskom konaní v znení neskorších predpisov platí, že tento zákon upravuje rozhodovanie sporov vzniknutých z tuzemských a z medzinárodných obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov, ak je miesto rozhodcovského konania v Slovenskej republike. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že pracovnoprávne spory nie je možné riešiť v rámci rozhodcovského konania.¹⁶ V rámci uvedenej problematiky bol prijatý záver, že pracovnoprávne spory profesionálnych športovcov je možné rozhodovať v rámci rozhodcovského konania. V rámci tohto záveru bola argumentačná línia postavená okrem iného aj na tej skutočnosti, že zákon o športe v § 46 ods. 2 taxatívne vymenúva v rámci delegovanej pôsobnosti Zákonníka práce k zákonu o športe jednotlivé ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa použijú na právne vzťahy založené zmluvou o profesionálnom vykonávaní športu medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou, pričom ustanovenie § 14 Zákonníka práce o riešení sporov sa na zmluvu o profesionálnom vykonávaní športu neaplikuje.¹⁷ Tretí pomerne známy spôsob riešenia sporov v športe medzi profesionálnymi športovcami a športovými organizáciami alebo národnými športovými zväzmi predstavuje **športová arbitráž pred CAS**. CAS má sídlo vo švajčiarskom meste v Lausanne a bol založený Medzinárodným olympijským výborom v roku 1983. Tento súd postupne začína naplňovať úlohu jeho zakladateľa čoby najvyšší súd pre šport. Tento súd je zriadený podľa švajčiarskeho práva a má povahu nadácie. Spor sporových strán rozhodujú vopred vybrať rozhodcovia zo zoznamu rozhodcov, ktorý vedie CAS.¹⁸ Nevýhodou vedenia sporu pred CAS predstavujú zvýšené náklady na vedenie sporu a z tohto dôvodu sa pre pomerne značnú časť profesionálnych športovcov stáva vedenie sporu pred CAS nereálnym a finančne nemožným.

2.2.2 Osobitné možnosti riešenia sporov

Medzi osobitné spôsoby riešenia najmä pracovnoprávných sporov môžeme v súčasnej dobe zaradiť športovú mediáciu, uplatnenie peňažných nárokov v osobitných konaniach alebo napríklad podnet hlavnému kontrolórovi športu podľa zákona o športe.

Športová mediácia nie je v podmienkach Slovenskej republiky rozvinutá. Podľa zákona č. 420/2004 Z.z. zákon o mediácii v znení neskorších predpisov platí, že tento zákon sa vzťahuje na spory, ktoré vznikajú z občianskoprávných vzťahov, rodinnoprávných vzťahov, obchodných záväzkových vzťahov a pracovnoprávných vzťahov. Tento zákon sa vzťahuje aj na cezhraničné spory, ktoré vznikajú z obdobných právnych vzťahov okrem tých práv a povinností, s ktorými strany nemôžu podľa právneho poriadku, ktorým sa tento právny vzťah podľa osobitných predpisov spravuje, nakladať. Z uvedeného vyplýva, že bez ohľadu na povahu statusu profesionálnych športovcov a povahu právneho vzťahu medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou po účinnosti predmetnej novely zákona o športe, zákon o mediácii pripúšťa možnosť riešenia sporov z obchodnoprávných a pracovnoprávných vzťahov v rámci mediácie. V rámci mediácie spor medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou rozhoduje mediátor. Podľa § 15 ods. 1 a ods. 2 zákona o mediácii platí, že dohoda, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, má písomnú formu a je pre osoby zúčastnené na mediácii záväzná. Na základe dohody, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, môže oprávnený podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie, ak je táto dohoda podľa podmienok ustanovených v osobitných predpisoch spísaná vo forme notárskej zápisnice alebo musí byť schválená ako zmier pred súdom, rozhodcovským orgánom. Vzhľadom na to, že zákon o mediácii priznáva dohode medzi zmluvnými stranami za určitých podmienok vymožiteľnosť prostredníctvom exekúcie, športová mediácia môže predstavovať efektívny spôsob riešenia sporu mimo sústavu všeobecných súdov alebo mimo rozhodcovského a arbitrážneho konania.

Alternatívny spôsob k vyriešeniu najmä pracovnoprávneho sporu medzi profesionálnym športovcom a športovým klubom môžu predstavovať osobitné druhy konaní, a to buď podľa

¹⁶ OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, str. 213, ISBN: 978-80-7552-944-2.

¹⁷ ŠTEVČEK, M., GÁBRIŠ, T., PITEK, L.: ARBITRABILITA ŠPORTOVÝCH SPOROV (ALEBO PREČO SA PRI „NUTNOM“ HLADENÍ Z VÝŠKY VŽDY OPLATÍ POZERAŤ SI POD NOHY). Dostupné na stránke: www.ucps.sk. Prezerané dňa 12.04.2020.

¹⁸ HAMERNÍK, P.: Sportovní právo s medzinárodním prvkom. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007, str. 133, ISBN: 978-80-903786-1-2.

vnútorných predpisov národného športového zväzu alebo osobitných právnych predpisov. Typickým príkladom môže byť licenčné konanie podľa vnútorných predpisov národných športových zväzov, v rámci ktorého musí športový klub deklarovat', že nemá dlhy voči profesionálnym športovcom. Pokiaľ profesionálny športovec v rámci predsezónneho licenčného konania preukáže licenčnej komisii národného športového zväzu svoju peňažnú pohľadávku voči športovému klubu, môže byť táto skutočnosť pre športový klub prekážkou k udeleniu licencie na príslušnú sezónu. Aplikacným problémom môže byť, že športový klub takúto pohľadávku neuzná a licenčná komisia ju označí za spornú, pričom sporná pohľadávka nemusí nutne znamenať prekážku k udeleniu licencie športovému klubu. Uplatnenie svojich peňažných nárokov voči športovému klubu je možné aj prihlásením svojej pohľadávky v rámci konkurzného, resp. reštrukturalizačného konania podľa zákona č. 7/2015 Z. z. zákon o konkurze a reštrukturalizácii v znení neskorších predpisov, a to zväčša najmä po jej judikovaní súdom.

K menej častému spôsobu uplatnenia peňažných pohľadávok v rámci pracovnoprávnych vzťahov v oblasti športu môžeme zaradiť trestné konanie. Podľa § 214 ods. 1 zákona č. 311/2005 Trestný zákon v znení neskorších predpisov platí, že *kto ako štatutárny orgán právnickej osoby alebo fyzická osoba, ktorá je zamestnávateľom, alebo ich prokurista nevypláti svojmu zamestnancovi mzdu, plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, v deň ich splatnosti, hoci v tento deň mal peňažné prostriedky na ich výplatu, ktoré nevyhnutne nepotreboval na zabezpečenie činnosti právnickej osoby alebo činnosti zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou, alebo vykoná opatrenia smerujúce k zmareniu vyplatenia týchto peňažných prostriedkov, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky.*

Podľa § 61 ods. 1 písm. g) a h) zákona o športe hlavný kontrolór športu pri vykonávaní odbornej kontroly v športe vykonáva kontrolu dodržiavania všeobecne záväzných právnych predpisov národným športovým zväzom a vykonáva kontrolu dodržiavania právnych predpisov, predpisov a rozhodnutí športovej organizácie v súvislosti so športovou činnosťou. Predmetom kontroly hlavného kontrolóra športu môžu byť určité pracovnoprávne otázky súvisiace so športovou činnosťou, napríklad posúdenie právneho postavenia profesionálneho športovca v kolektívnych športoch. Z uvedeného dôvodu je možné, aby sa profesionálni športovci na základe svojho podnetu hlavnému kontrolórovi športu alebo kontrolórovi športovej organizácie domáhali svojich porušených práv súvisiacich s pracovným právom. Otázkou je však praktická vynúiteľnosť záverečného stanoviska hlavného kontrolóra športu alebo kontrolóra športovej organizácie resp. právne záväzný charakter správy o kontrolnej činnosti v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

Záver

Základným účelom nášho článku bolo poukázať na praktickú stránku riešenia sporov v športe medzi športovou organizáciou a profesionálnym športovcom s akcentom na pracovnoprávne spory. V úvode článku sme poukázali na možné príčiny vzniku sporov v oblasti športu medzi profesionálnym športovcom a športovou organizáciou. Je dôležité, aby do budúcnosti zmluvné strany predchádzali vzniku sporov najmä tým, že precízne budú komponovať jednotlivé ustanovenia profesionálnych hráčskych zmlúv najmä tým, že profesionálneho hráčske zmluvy nebudú obsahovať jednostranné ustanovenia zvyhodňujúce športové organizácie. Súčasne je potrebné odstrániť nepriaznivý právny stav týkajúci sa súčasného právneho postavenia profesionálnych športovcov.

V rámci druhej časti nášho článku sme poukázali na všeobecné a špecifické možnosti riešenia pracovnoprávnych sporov v športe. V rámci všeobecných možností riešenia sporov v oblasti športu sme poukázali na problematiku rozhodovania pracovnoprávnych sporov profesionálnych športovcov v rámci rozhodcovského konania. Uvádžame, že obdobný problém môže nastať pri rozhodovaní sporov medzi športovým odborníkom a národným športovým zväzom alebo športovou organizáciou v rámci zmluvy o výkone činnosti športového odborníka podľa § 49a zákona o športe. Súčasne sme poukázali na nevyužitý potenciál športovej mediácie v oblasti slovenského športu, pričom športovú mediáciu umožňuje využiť pri niektorých typoch sporov aj CAS. V závere článku sme poukázali na niektoré alternatívne špecifické možnosti riešenia sporov peňažného charakteru profesionálnych športovcov, otázkou však zostáva ich praktická rovina v kontexte ich právnej vynúiteľnosti.

Zoznam použitej literatúry:

BARANCOVÁ, H.: Pojem závislá práca (kritická analýza), str. 6. In: Žulová, J. (ed.): Pracovnoprávne elementy výkonu (závislej) práce. Kritika a deformácia práva. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2015, 167 s., ISBN: 978-80-8152-310-6.

BARANCOVÁ, H.: Vplyv digitalizácie pracovných procesov na základné pojmy pracovného práva, str. 24 a 25. In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A.: Priemysel 4.0 a pracovné podmienky. Praha: Leges, 2018, 128s., ISBN: 978-80-7502-312-4.

GÁBRIŠ, T.: Športové právo. 1. vyd. Bratislava: EUROKÓDEX, 2011, 544 s., ISBN: 978-80-89447-52-7.

GREGUŠ, J.: Vyváženost' práv a povinností medzi športovou organizáciou a športovcom v zákone o športe, str. 365-382, In: BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva. Praha: Leges, 2016, 400 s., ISBN: 978-80-7502-177-9.

HAMERNÍK, P.: Sportovní právo s medzinárodním prvkom. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007, str. 133, ISBN: 978-80-903786-1-2.

HAMULÁK, J.: Právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike. Bratislava: Wolters Kluwer v spolupráci s Univerzita Komenského v Bratislava. Právnická fakulta, 2017, str. 38 a nasl., ISBN: 978-80-8168-688-7.

KOHOUT, D.: Uplatnění zásad tzv. spravlivého procesu v rámci orgánů občanských sdružení v oblasti sportu, str. 125 a nasl. In: KUKLÍK, J. a kol.: Sportovní právo. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2012, 182 s., ISBN: 978-80-87284-28-5.

OLŠOVSKÁ, A.: Pracovní pomer. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 200 s., ISBN: 978-80-7552-946-6.

OLŠOVSKÁ, A.: Skončenie pracovného pomeru. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 231 s., ISBN: 978-80-7552-944-2.

SEPEŠI, P.: Rozhovor hráčskej asociácie hokeja s Petrom Sepešim.

Dostupné na stránke: http://www.ucps.sk/ROZHOVOR_hracskej_asociacie_hokeja_s_Petrom_Sepesim.

ŠTEVČEK, M., GÁBRIŠ, T., PITEK, L.: ARBITRABILITA ŠPORTOVÝCH SPOROV (ALEBO PREČO SA PRI „NUTNOM“ HLADENÍ Z VÝŠKY VŽDY OPLATÍ POZERAŤ SI POD NOHY). Dostupné na stránke: www.ucps.sk.

ŠTEFKO, M.: Výkon závislé práce. Časopis pro právní vědu a praxi. Brno, č. 16, rok 2008, str. 339, ISSN: 1210-9126.

Rozsudok SD EÚ v právnej veci Bosman, C-415/1993 zo dňa 15.12.1995

PRAVIDLÁ ĽADOVÉHO HOKEJA 2018 - 2020.

AKTUÁLNA JUDIKATÚRA ESLP V OBLASTI MONITOROVANIA ZAMESTNANCOV

Silvia Beňová

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: Author of the article analyses recent decisions of the European Court of Human Rights on the workplace video-surveillance of employees. In October 2019, the Grand Chamber of the ECHR in case *Lopéz Ribalda v. Spain* revised its decision of January 2018 and decided in favour of the employer. The key issue that the court's decisions dealt with was whether it is possible to monitor employees in the workplace without prior notification by the employer. The article examines the decision in light of the previous ECHR decisions in this field.

Abstrakt: Autorka sa v príspevku venuje analýze aktuálnych rozhodnutí Európskeho súdneho dvora pre ľudské práva v oblasti monitorovania zamestnancov. V októbri 2019 Veľká komora ESLP vo veci *Lopéz Ribalda vs. Španielsko* revidovala svoje rozhodnutie z januára 2018 a rozhodla v prospech zamestnávateľa. Kľúčovou otázkou, ktorou sa súd v rozhodnutí zaoberal bolo, či je možné monitorovať zamestnancov na pracovisku bez toho, aby ich zamestnávateľ na to vopred upozornil. Príspevok rozoberá predmetné rozhodnutie vo svetle predošlých rozhodnutí ESLP v tejto oblasti.

Key words: workplace video-surveillance, right to privacy, ECHR, personal data protection

Kľúčové slová: monitoring zamestnancov, právo na súkromie, ESLP, ochrana osobných údajov

1 ÚVOD

Monitorovanie zamestnancov je dlhodobo veľmi diskutovanou témou, ktorá podlieha neustálemu vývoju súvisiacemu s rozvojom informačných technológií. Právo na súkromie zamestnanca sa dostáva do konfliktu s právom na ochranu majetku zamestnávateľa, pričom úlohou právneho poriadku a rozhodovacej praxe súdov je zabezpečiť rovnováhu medzi týmito dvomi základnými právami. Okolnosti každého prípadu sa však líšia natoľko, že je nesmierne náročné prostredníctvom právnej úpravy jednoznačne nastaviť hranice výkonu predmetných práv. Právny poriadok Slovenskej republiky v § 13 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) síce ustanovuje podmienky, za ktorých je zamestnávateľ oprávnený zamestnanca monitorovať, formulácia daného ustanovenia je však natoľko všeobecná, že na jej základe nie je vždy možné určiť, či ide o oprávnený zásah do súkromia zamestnanca. Právnu úpravu je preto potrebné vykladať v zmysle aktuálnej rozhodovacej praxe súdov. Vzhľadom na to, že slovenské súdy zákonnosť monitorovania zamestnancov riešili len v niekoľkých rozhodnutiach, odpovede na otázky poskytuje skôr rozhodovacia prax medzinárodných súdov.

Európsky súd pre ľudské práva (ďalej len „ESLP“ alebo „súd“) sa otázkou monitorovania zamestnancov zaoberal vo svojich viacerých rozhodnutiach.¹ Medzi najdôležitejšie patria rozsudky vo veci *Antović a Mirković proti Čiernej Hore*², *Bărbulescu proti Rumunsku*³, *Libert proti Francúzsku*⁴,

¹ Bližšie pozri tiež FREEL, L.: Kontrola korešpondencie zamestnancov. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. S. 296-300.

² Rozsudok ESLP zo dňa 28. novembra 2017 vo veci *Antović a Mirković proti Čiernej Hore*, sťažnosť č. 70838/13

³ Rozsudok ESLP zo dňa 12. septembra 2011 vo veci *Bărbulescu proti Rumunsku*, sťažnosť č. 61496/08

⁴ Rozsudok ESLP zo dňa 2. júla 2018 vo veci *Libert proti Francúzsku*, sťažnosť č. 588/13

Köpke proti Nemecku⁵, Halford proti Veľkej Británii⁶ a Copland proti Veľkej Británii⁷. V októbri 2019 Veľká komora ESĽP v kauze Lopéz Ribalda proti Španielsku⁸ však vydala ďalšie z rady rozhodnutí týkajúcich sa oblasti monitorovania zamestnancov na pracovisku. Tentokrát sa zaoberala použitím video záznamov z kamier, o ktorých zamestnanci neboli vopred informovaní. ESĽP zamestnancom pôvodne v rozsudku z 9. januára 2018 vyhovel, Veľká komora ESĽP však dospela k odlišnému záveru, keď sa 17. októbra 2019 priklonila na stranu zamestnávateľa a skonštatovala, že k porušeniu práva na súkromie zamestnancov v danom prípade nedošlo.

Predmetom tohto príspevku je analýza rozhodnutia ESĽP vo veci Lopéz Ribalda proti Španielsku so zameraním na odôvodnenie súdu, akým spôsobom sa vysporiadal s odklonom od svojho predchádzajúceho rozhodnutia vo veci Bărbulescu proti Rumunsku, v ktorom trval na predchádzajúcej informačnej povinnosti zamestnávateľa pri monitorovaní zamestnancov. Následne bude predmetom skúmania, akým spôsobom sa toto rozhodnutie odzrkadlí na posudzovaní súkromia zamestnancov na pracovisku a aký bude možný vplyv predmetného rozhodnutia na rozhodovacie prax slovenských súdov.

2 ROZSUDOK ESĽP VO VECI LOPÉZ RIBALDA PROTI ŠPANIELSKU

V prípade Lopéz Ribalda proti Španielsku išlo o spor medzi zamestnávateľom prevádzkujúcim supermarket a jeho 5 zamestnancami pracujúcimi v obchode na pozíciách pokladník a obchodný asistent. V rámci účtovnej závierky zamestnávateľ zistil rozdiel medzi skutočným stavom zásob v supermarkete a stavom podľa účtovných dokumentov. Straty sa v jednotlivých mesiacoch pohybovali v rozmedzí od 7.000 – 24.000 EUR. Z tohto dôvodu zamestnávateľ v rámci interného vyšetrovania nainštaloval v supermarkete kamerový systém. Zamestnancov informoval o jeho zavedení, pričom ho odôvodnil podozrením z krádeží tovaru. Existencii niekoľkých ukrytých kamier však zamestnávateľ pred svojimi zamestnancami zamlčal. Kamerové záznamy zo skrytých kamier zachytili, že 14 zamestnancov sa pravidelne dopúšťalo krádeží tovaru.

Na základe zistení zamestnávateľ predvolal zamestnancov podozrivých zo spáchania krádeží na osobný pohovor. Pohovoru so zamestnávateľom predchádzalo stretnutie so zástupcom zamestnancov, ktorý podozrivých zamestnancov informoval o záznamoch zo skrytých kamier, v dôsledku čoho sa viacerí zamestnanci na stretnutí priznali ku krádežiam. Počas osobných pohovorov so zamestnancami, ktorého sa zúčastnil vedúci zamestnanec, právny zástupca spoločnosti a zástupca zamestnancov, bolo zamestnancom oznámené, že s nimi budú okamžite skončené pracovné pomery z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny. Vo výpovediach bolo špecifikované, že zamestnanci boli na kamerových záznamoch medzi 15. – 18. júnom 2009 zachytení ako pomáhajú iným zamestnancom a zákazníkom pri krádeži tovaru alebo sami kradnú tovar tak, že určitý tovar nenablokovali alebo ho zámerne stornovali. Porovnanie tovaru, ktorý zákazníci skutočne z predajne odniesli a bločky z nákupu umožnili túto skutočnosť preukázať.

Dvaja zamestnanci uzatvorili so zamestnávateľom dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej sa priznali ku krádeži tovaru tak, ako bolo uvedené vo výpovediach a zamestnávateľ sa zaviazal nezačať voči zamestnancom trestné stíhanie. K dohode bolo pripojené konečné vyrovnanie vzájomných pohľadávok a strany vyhlásili, že sa vzdali akýchkoľvek vzájomných nárokov vyplývajúcich z pracovného pomeru.

Zamestnanci si mohli kedykoľvek pred prepustením, či už počas stretnutia so zástupcom zamestnancov alebo počas osobných rozhovorov so zamestnávateľom, pozrieť predmetné záznamy z kamier.

Dotknutí zamestnanci sa následne pred španielskymi súdmi domáhali neplatnosti výpovedí z dôvodu zásahu do ich práva na súkromie. K zásahu do súkromia zamestnancov malo dôjsť použitím záznamov z kamier na pracovisku, o existencii ktorých neboli vopred informovaní. Po neúspechu pred vnútroštátnymi súdmi sa obrátili na ESĽP. Domáhali sa porušenia čl. 8 Dohovoru o ochrane základných práv a ľudských slobôd (ďalej len „Dohovor“), predmetom ktorého je ochrana práva na súkromie a čl 6 Dohovoru garantujúceho právo na spravodlivé súdne konanie. Veľká komora ESĽP

⁵ Rozsudok ESĽP zo dňa 5. októbra 2010 vo veci Köpke proti Nemecku, sťažnosť č. 420/07

⁶ Rozsudok ESĽP zo dňa 25. júna 1997 vo veci Halford proti Veľkej Británii, sťažnosť č. 20605/92

⁷ Rozsudok ESĽP zo dňa 3. júla 2007 vo veci Copland proti Veľkej Británii, sťažnosti č. 62617/00

⁸ Rozsudok ESĽP zo dňa 17. októbra 2019 vo veci Lopéz Ribalda proti Španielsku, sťažnosti č. 1874/13 a 8567/13

však dospela k záveru, že k porušeniu predmetných základných ľudských práv v danom prípade nedošlo.

Súd vo svojom rozhodnutí skonštatoval, že španielske sudy starostlivo vyvážili právo na súkromie zamestnancov s právom zamestnávateľa na ochranu majetku a dôkladne preskúmali opodstatnenosť videozáznamu. Z odôvodnenia ESLP možno vyzdvihnúť nasledujúcu právnu vetu: „Síce nie je možné akceptovať všeobecné tvrdenie, že nepatrné podozrenie z krádeže alebo iného protiprávneho konania zamestnanca by mohlo odôvodniť inštaláciu skrytých kamier zamestnávateľom, existencia podozrenia zo závažného porušenia pracovnej disciplíny pri súčasnej identifikácii rozsahu škôd, v danom prípade predstavuje odôvodnenie.“ Inými slovami, súd zavedenie skrytých kamier považoval za opodstatnené z dôvodu podozrenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny a identifikácie škôd. Vzal do úvahy aj skutočnosť, že v danom prípade nešlo len o správanie jedného zamestnanca, ale o podozrenie na zosúladený postup viacerých zamestnancov, v dôsledku čoho vládla na pracovisku atmosféra nedôvery. Súd sa zaoberal aj rozsahom monitoringu zamestnancov, keď dĺžku trvania kamerových záznamov v rozsahu 10 dní s obmedzeným prístupom len pre určitý okruh osôb označil za primeranú.

Súd na základe uvedeného dospel k záveru, že španielske vnútroštátne sudy v prejednávanej veci neprekročili svoju diskrečnú právomoc pri posudzovaní podmienok monitorovania zamestnancov a k porušeniu čl. 8 Dohovoru nedošlo. Súd tiež rozhodol, že nedošlo ani k porušeniu článku 6 (právo na spravodlivé súdne konanie), z dôvodu, že použitie videozáznamu ako dôkazu nenarušilo spravodlivosť súdneho konania.

3 ODKLON OD PREDCHÁDZAJÚCEJ ROZHODOVACEJ PRAXE ESLP

Pri posudzovaní významu predmetného rozhodnutia a analýze odôvodnenia súdu je potrebné zohľadniť predchádzajúcu rozhodovaciu prax ESLP v tejto oblasti. Z predmetných rozsudkov považujeme za najdôležitejšie rozobrať na prvý pohľad sa javiaci rozdielny záver, ku ktorému súd dospel v rozsudku vo veci Bărbulescu proti Rumunsku. Súd v tomto rozhodnutí rovnako ako v rozsudku vo veci Lopéz Ribalda proti Španielsku posudzoval porušenie práva na súkromie zamestnanca, v prvom prípade však išlo o monitorovanie elektronickej pošty. Vo svojom odôvodnení súd vyšpecifikoval podmienky, ktoré je nutné dodržať na zachovanie vyváženosti resp. proporcionality medzi záujmami oboch strán tak, aby nedošlo k neprimeranému zásahu do práva na súkromie zamestnanca.⁹ Stanovil základné kritériá, ktorými sa má vnútroštátny súd zaoberať pri preskúvaní zákonnosti monitorovania zamestnancov. Za jedno zo základných kritérií súd označil povinnosť zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o výkone kontroly, o jej povahe a rozsahu.¹⁰

V rozsudku Lopéz Ribalda proti Španielsku však súd svoje predchádzajúce rozhodnutie do istej miery zmiernil keď pripustil, že za istých okolností nedodržanie povinnosti zamestnávateľa vopred oznámiť zamestnancovi výkon kontroly prostredníctvom monitoringu nutne neznamená nezákonný zásah do súkromia zamestnanca. Rozhodnutie ESLP je teda možné vykladať tak, že povinnosť oznámiť zamestnancom výkon kontroly neplatí absolútne a absencia takéhoto oznámenia automaticky nespôsobuje porušenie práva na súkromie zamestnanca. Podozrenie zo závažného porušenia pracovnej disciplíny za súčasného identifikovania škôd môže byť dôvodom pre použitie kamerového systému aj bez toho, aby zamestnávateľ o tom zamestnancov vopred informoval. Právo na ochranu majetku zamestnávateľa v danom prípade prevažuje nad právom zamestnanca na súkromie na pracovisku.

4 VPLYV ROZHODNUTIA NA ROZHODOVACIU PRAX SLOVENSKÝCH SÚDOV

Napriek tomu, že toto rozhodnutie ESLP nie je pre slovenské sudy priamo záväzné, ESLP prostredníctvom svojich rozhodnutí poskytuje výklad jednotlivých ustanovení Dohovoru. Slovenské sudy sú preto povinné pri rozhodovaní analogických prípadov zohľadňovať právne závery ESLP a vysporiadať sa s nimi v odôvodneniach svojich rozhodnutí. Rovnako ako predchádzajúce rozhodnutia ESLP, tak aj posledné rozhodnutie Veľkej komory vo veci Lopéz Ribalda proti Španielsku by mali slovenské sudy v podobných prípadoch aplikovať.

⁹ HAMULÁK, J. – MINČIČ, V. Nové poznatky a prístupy v oblasti monitorovania zamestnancov. In *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017. s. 65-77

¹⁰ FREEL, L.: Kontrola korešpondencie zamestnancov. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2016 [elektronický zdroj]*. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. S. 298.

Slovenské súdy sa v doterajších rozhodnutiach už viackrát zaoberali povinnosťou zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o vykonaní kontroly, avšak predmetné rozhodnutia boli vydané ešte v čase pred rozhodnutím Bărbulescu proti Rumunsku, a preto nezodpovedajú aktuálnemu stavu posudzovania zákonnosti monitorovania zamestnancov. Súdy svoje rozhodnutia totiž odôvodňovali tým, že ak je pracovné zaradenie určené len na pracovné účely, zásah do súkromia zamestnanca zo strany zamestnávateľa je odôvodnený. Ako príklad je možné uviesť záver v rozsudku Krajského súdu v Trenčíne zo dňa 26.4.2012, v ktorom súd konštatoval: „...možno vyvodiť záver, že pokiaľ žalovaný ako zamestnávateľ vopred informoval svojho zamestnanca - žalobcu o monitorovaní jeho služobnej elektronickej komunikácie, resp. kontrole jeho e-mailovej schránky, ktorú mu prideliť na výkon práce uvedenej v pracovnej zmluve, neporušuje jeho práva, ba práve naopak, vopred ho informoval o možných následkoch súvisiacich s nerešpektovaním jeho pokynov, ako je to upravené v ust. § 81 písm. a/ ZP, podľa ktorého je zamestnanec povinný pracovať najmä zodpovedne a riadne, plniť pokyny nadriadených vydaných v súlade s právnymi predpismi“.¹¹ K rovnakému záveru došiel aj Krajský súd v Bratislave vo svojom rozsudku zo dňa 29.10.2012: „Odvolací súd má za to, že žalobca mal poskytnutý notebook ako aj zriadenú emailovú adresu využívať výlučne na plnenie pracovných úloh a na pracovnú komunikáciu. Nemožno preto hovoriť o zásahu do jeho súkromia.“¹² Posledným z rady rozhodnutí slovenských súdov, ktoré považujeme za potrebné v príspevku spomenúť je rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 12. 09. 2016, v ktorom súd rovnako ako v predchádzajúcich dvoch rozhodnutiach samotný pokyn zamestnávateľa používať výpočtovú techniku len na pracovné účely považoval za dostatočné odôvodnenie na vykonanie kontroly a právom na súkromie zamestnanca sa nezaoberal: „Pokiaľ zamestnávateľ vo vnútroorganizačnom predpise zakáže zamestnancom využívať pridelenú výpočtovú techniku na súkromné účely, musí mať primeraný prostriedok na kontrolu toho, či sa tento zákaz rešpektuje (a keď nerešpektuje, tak v akej miere); rovnako musí mať možnosť získať prípadný dôkaz o tom, že zamestnanec zákaz nedodrži.“¹³

Tieto závery boli prekonané rozhodnutím Bărbulescu proti Rumunsku, v ktorom súd konštatoval, že: „Inštrukcie zamestnávateľa nemôžu znížiť súkromný spoločenský život na pracovisku na nulu. Rešpektovanie súkromného života a súkromia korešpondencie naďalej existuje, aj keď môžu byť obmedzené, pokiaľ je to potrebné.“¹⁴ Z tohto rozsudku vyplýva, že právo na súkromie zamestnanca je potrebné rešpektovať aj v prípade, že zamestnávateľ určí, že výpočtová technika je určená len na pracovné účely.

V budúcnosti by slovenské súdy mali pri posudzovaní podmienok monitorovania nové rozhodnutia ESLP zohľadniť. Mali by teda skúmať, či zamestnávateľ pred monitorovaním zamestnanca vopred informoval, a to aj napriek obmedzeniu používania pracovného nástroja len na plnenie pracovných úloh. Výnimku z tohto pravidla by mali pripustiť len v prípade existujúceho podozrenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny za súčasného zistenia rozsahu škôd.

5 ZÁVER

Právna úprava monitorovania zamestnancov nie je dostatočne určitá, preto je pri interpretácii jednotlivých ustanovení potrebné zohľadniť rozhodovacia prax súdov. Pretrvávajúci konflikt medzi právom na súkromie zamestnanca a ochranou majetku zamestnávateľa je častým predmetom posudzovania ESLP, ktorý prostredníctvom svojej neustálej sa vyvíjajúcej judikatúry vnáša do tejto oblasti určitú mieru právnej istoty.

Posledné rozhodnutie ESLP v Štrasburgu vo veci Lopéz Ribalda proti Španielsku je zamerané predovšetkým na otázku povinnosti zamestnávateľa vopred informovať zamestnanca o jeho monitorovaní. Súd vo svojom rozhodnutí upustil od predtým judikovanej striktnnej povinnosti vopred informovať zamestnanca o vykonaní kontroly, o rozsahu a spôsobe jej výkonu. Súd vo svojom poslednom rozhodnutí pripustil, že za istých okolností neinformovanie zamestnanca o jeho monitorovaní nemusí znamenať nezákonnosť vykonania kontroly. Za takúto výnimku označil situáciu, kedy má zamestnávateľ dôvodné podozrenie na závažné porušenie pracovnej disciplíny a zároveň identifikoval výšku škôd. Právo na ochranu majetku zamestnávateľa v takom prípade prevažuje nad právom zamestnanca na súkromie na pracovisku.

¹¹ Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne, sp. zn. 4CoPr/1/2012, zo dňa 26.4.2012

¹² Rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 6Co/203/2012, zo dňa 29.10.2012

¹³ Rozsudok NS SR, sp. zn. Cdo/233/2015, zo dňa 12.09.2016

¹⁴ Bărbulescu proti Rumunsku, para. 80

Je nepochybné, že slovenské súdy rovnako ako súdy ostatných členských štátov sú povinné v analogických prípadoch zohľadniť právne závery ESĽP, budeme preto sledovať ako sa s novými rozhodnutiami v budúcnosti vysporiadajú.

Použitá literatúra:

BARANCOVÁ, H. – OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Pracovné právo v digitálnej dobe*. Praha: Leges, 2017, 304 s. ISBN 978-80-7502-259-2

FREEL, L.: Kontrola korešpondencie zamestnancov. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. - S. 296-300. ISBN 978-80-7160-414-3

Rozsudok ESĽP zo dňa 12. septembra 2011 vo veci *Bărbulescu* proti Rumunsku, sťažnosť č. 61496/08

Rozsudok ESĽP zo dňa 2. júla 2018 vo veci *Libert* proti Francúzsku, sťažnosť č. 588/13

Rozsudok ESĽP zo dňa 25. júna 1997 vo veci *Halford* proti Veľkej Británii, sťažnosť č. 20605/92

Rozsudok ESĽP zo dňa 28. novembra 2017 vo veci *Antović a Mirković* proti Čiernej Hore, sťažnosť č. 70838/13

Rozsudok ESĽP zo dňa 5. októbra 2010 vo veci *Köpke* proti Nemecku, sťažnosť č. 420/07

Rozsudok ESĽP zo dňa 17. októbra 2019 vo veci *Lopéz Ribalda* proti Španielsku, sťažnosti č. 1874/13 a 8567/13

Rozsudok ESĽP zo dňa 3. júla 2007 vo veci *Copland* proti Veľkej Británii, sťažnosti č. 62617/00

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave, sp. zn. 6Co/203/2012, zo dňa 29.10.2012

Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne, sp. zn. 4CoPr/1/2012, zo dňa 26.4.2012

Rozsudok NS SR, sp. zn. Cdo/233/2015, zo dňa 12.09.2016

Kontaktné údaje:

Mgr. Silvia Beňová

silvia.benova@flaw.uniba.sk

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia,

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

EVIDENCIA PRACOVNÉHO ČASU PODĽA ROZSUDKU SDEÚ A PRÁVO NA „ODPOJENIE“

Michal Bučko

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Súdny dvor Európskej únie vyniesol prelomový rozsudok C-55/18 vo veci Federación de Servicios de Comisiones Obreras v Deutsche Bank vo vzťahu k zaznamenávaniu dĺžky denného pracovného času zamestnancov. Na jeho základe musia členské štáty uložiť zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného jej zamestnancami, vrátane nadčasov.

Priemerný pracovník každý deň odosiela a prijíma viac ako 120 e-mailov a mnoho zamestnancov je vystresovaných z pracovných e-mailov neskorších nočných hodinách a cez víkend. Francúzsko nedávno vytvorilo „Právo na odpojenie“ z pracovných e-mailov. Zameranie práva na odpojenie na čas odpočinku vyplýva zo smernice Európskej únie o pracovnom čase, ktorá vyžaduje minimálny denný čas odpočinku 11 po sebe nasledujúcich hodín každých 24 hodín.

Abstract: The Court of Justice of the European Union delivered a breakthrough judgment C-55/18 in the Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras of Deutsche Bank in relation to the recording of the daily working time of employees. On that basis, Member States must oblige employers to set up a system that allows the measurement of the daily working time of their employees, including overtime. The average worker sends and receives over 120 emails every day, and many employees are stressed from late night and weekend work emails. France recently created a "Right to Disconnect" from the neverending emails. The Right to Disconnect's focus on rest time derives from the European Union's Working Time Directive, which requires a minimum daily rest period of 11 consecutive hours in every 24 hours.

Kľúčové slová: Súdny dvor Európskej únie, prejudiciálne konanie, evidencia pracovného času, digitálna doba, právne podmienky, tradičné pracovnoprávne vzťahy, flexibilná práca, pracovné právo

Key words: Court of Justice of the European Union, preliminary ruling, Digital Time, Legal Conditions Labour-law Relations, Flexible Work, Labour Law

Španielska odborová organizácia Federaci3n de Comisiones Obreras pôsobiaca na celoštátnej úrovni v Španielsku (ďalej len ako „CCOO“), podala kolektívnu žalobu proti Deutsche Bank na Audiencia Nacional (Ústredný súd, Španielsko) v ktorej sa domáhala vydaniu rozhodnutia, ktorým by bola Deutsche Bank uložená povinnosť zaviesť systém evidence pracovnej doby, ktorú zamestnanci odpracujú za každý deň, ktorý umožní overiť dodržiavanie ustanovenej pracovnej doby a povinnosti zdieľať zástupcom odborov informácie týkajúce sa nadčasov, ktoré zamestnanci odpracujú za mesiac.

Podľa názoru CCOO vyplýva z povinnosti zaviesť takýto systém evidence z príslušných ustanovení španielskeho zákonníka práce vykladaných vo svetle čl. 31 ods. 2 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „LZP EÚ“), relevantných článkov smernice Európskeho parlamentu a Rady 2003/88 zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „smernica o pracovnom čase“), ako aj dohovory č. 1 pracovný čas (priemysel) a dohovoru č. 30 pracovný čas (obchod a kancelárie), ktoré prijala Medzinárodná organizácia práce vo Washingtonne 28. novembra 1919 a v Ženeve 28. júna 1930. Deutsche Bank naopak tvrdila, že španielske právo takúto všeobecnú povinnosť nestanovuje.

Ústredný súd v rámci riešenia danej problematiky zistil, že Deutsche Bank nezaviedla systém evidence odpracovanej doby, ktorú odpracovali jej zamestnanci na základe, ktorých by bolo možné overiť dodržiavanie dohodnutej pracovnej doby a vyčíslit' prípadne odpracované nadčasové hodiny. Deutsche Bank konkrétne používala aplikáciu t.j. „absences calendar“ v ktorej bolo možné zaznamenať len celodennú neprítomnosť ako dovolenku alebo iné pracovné voľno, avšak

nevidovala sa dĺžka pracovnej doby každého zamestnanca a počet nadčasových hodín. Z ustálenej judikatúry Najvyššieho španielskeho súdu vyplýva, že zamestnávateľ má v súlade so španielskym vnútroštátnym právnym poriadkom len povinnosť viesť evidenciu odpracovaných nadčasov a na konci každého mesiaca dať zástupcom odborov počet hodín, ktoré zamestnanci odpracovali nadčas. Z tohto predovšetkým vyplývajú závery ako povinnosť viesť evidenciu stanovil španielsky zákonník práce len pre prácu nadčas a nie pre „bežnú“ pracovnú dobu vymedzenú ako pracovná doba, ktorá neprekračuje dĺžku maximálnej pracovnej doby. Taktiež vo všetkých prípadoch, kedy španielsky zákonodarca mohol stanoviť povinnosť evidovať odpracované hodiny, spravil to tak konkrétne ako v prípade pracovníkov na čiastočný úväzok. Na základe Článku 22 smernice o pracovnej dobe ukladá rovnako ako španielske právo povinnosť viesť záznamy o pracovnej dobe v zvláštnych prípadoch a nie povinnosť viesť záznamy o „bežnej“ pracovnej dobe.

Vedenie evidencie pracovnej doby u každého pracovníka by znamenalo spracovanie osobných údajov s rizikom neoprávneného zásahu podniku do súkromného života pracovníka. O týchto záveroch Najvyššieho súdu mal však španielsky Ústredný súd výrazné pochybnosti, a to najmä preto, že z prieskumu z roku 2016 vyplývalo, že 53,7% práce odvedenej nadčas nebolo zaznamenané do evidencie. Aby bolo možné určiť, či vôbec došlo k práci nadčas je dôležité poznať presný počet bežne vykonávaných hodín práce. Zavedenie takéhoto systému by znamenalo overenie prípadné prekročenie maximálnych limitov pracovného času a možnosť zástupcov overiť súlad s platnými pravidlami v tejto oblasti.

Ústredný súd sa zaoberal otázkou či z európskeho práva vyplýva pre zamestnávateľa zaviesť systém registrácie skutočného pracovného času pre pracovníkov pracujúcich na plný úväzok, ktorí sa výslovne nezaviazali, individuálne alebo kolektívne, k práci nadčas a ktorí nie sú mobilnými pracovníkmi a nepracujú v rámci obchodného loďstva alebo železničnej dopravy. SDEU uviedol, že podstatou sporu je, či európske právo ukladá zamestnávateľom povinnosť zaviesť systém umožňujúci merať dĺžku pracovnej doby odpracovanej každým zamestnancom. Ústredný súd poznamenal, že nárok každého pracovníka na stanovenie maximálneho týždenného a denného pracovného času a času odpočinku má ako zásada sociálneho práva Únie nielen zvláštny význam, ale je tiež výslovne zakotvený v čl. 31 ods. 2 LZP EÚ. Príslušné ustanovenia smernice o pracovnom čase toto základné právo konkretizujú, a preto musia byť vykladané s ohľadom na neho. Preto nemožno ustanovenia smernice o pracovnom čase vykladať reštriktívne na ujmu právam, ktorá pracovník z príslušných článkov vyvodzuje.

Je teda potrebné smernicu o pracovnom čase vykladať vzhľadom na význam základného práva každého pracovníka na stanovenie maximálnej týždennej a dennej pracovnej doby a týždennej a dennej doby odpočinku. V záujme zabezpečenia plnej účinnosti smernice o pracovnom čase je preto nevyhnutné, aby členské štáty zabezpečili dodržiavanie týchto minimálnych dôb odpočinku a zabránili prekročeniu maximálneho týždenného pracovného času. Ak by sme sa bližšie pozreli na právnu úpravu nadčasov členských štátov tak väčšina národných právnych noriem formu práce nadčas pozná.¹ Nadčasy nesmú byť vyššie ako osem hodín do týždňa, prípadne 150 hodín do jedného kalendárneho roka. V prípade, že by zamestnávateľ chcel pomyslenú hranicu prekročiť, musí sa so zamestnancom dohodnúť. Inštitút práce nadčas pozná aj holandská legislatíva. Ide o prácu, ktorú zamestnanec vykonáva nad rámec hornej hranice pracovného času, ktorý je ukotvený v kolektívnej zmluve alebo vykonáva prácu, ktorá nebola zahrnutá do bežného rozvrhu pracovnej činnosti na pracovisku (Perichtová, 2001). V Holandsku zamestnanec nie je povinný súhlasiť s vykonávaním nadčasových hodín. V nemeckom zákone o pracovnom čase nenájdeme konkrétne ustanovenie, ktoré by upravovalo inštitút práce nadčas. Za prácu nadčas je tak považované vykonávanie akejkoľvek pracovnej činnosti nad rámec maximálneho pracovného času. (Perichtová, 2001) Na rozdiel od nemeckého, rakúsky zákon o pracovnom čase obsahuje ustanovenie upravujúce nadčas práce. V paragrafe 6 sa hovorí, že v prípade práce nadčas ide o prácu vykonávanú nad rámec dohodnutého pracovného času. Bežný pracovný čas môže byť doplnený ešte o nadčasové hodiny, ale len maximálne o päť hodín počas týždňa, prípadne o ďalších 60 hodín počas jedného roka, pričom sa musia dodržať maximálne limity týždenného i denného pracovného času. Je nutné spomenúť, že v prípade mimoriadnej dôležitej práce celkovú výmeru práce nadčas možno ešte predĺžiť. Podmienkou je, že tieto limity musí zamestnávateľ prerokovať so zamestnaneckou radou.

¹ Napríklad v Českej republike je zamestnávateľ limitovaný pri určovaní celkového počtu nadčasových hodín svojím podriadeným.

SDEU došiel, že vzhľadom k zásadnému cieľu sledovanému smernicou o pracovnom čase, tj. zaručiť účinnú ochranu životných a pracovných podmienok pracovníkov a vyššiu úroveň ochrany ich zdravia a bezpečnosti, majú povinnosť zaručiť, aby bol v plnom rozsahu zabezpečený potrebný účinok týchto práv tým, že pracovníkov budú mať skutočne nárok na minimálny denný a týždenný čas odpočinku a že bude rešpektované obmedzenia priemernej dĺžky týždenného pracovného času stanovené smernicou o pracovnom čase. Vzhľadom na názor SDEU je potrebné sa zaoberať otázkou, či a do akej miery je zavedenie systému merania dĺžky denného pracovného času u každého pracovníka nevyhnutné na to, aby bolo účinným spôsobom zaistené rešpektovanie maximálny týždenný čas a minimálne denný a týždenný čas odpočinku.

SDEU v daných súvislostiach dospel k záveru, že v prípade neexistencie takéhoto systému nie je možné objektívne a spoľahlivo určiť počet hodín, ktoré zamestnanec odpracoval, ich rozloženie v čase či počet hodín odpracovaných nadčas nad rámec bežného pracovného času, pričom za týchto podmienok by bolo pre pracovníkov príliš ťažké, ak nie prakticky nemožné domôcť sa rešpektovaniu svojich práv, ktoré im dáva čl. 31 ods. 2 LZP EÚ a smernice o pracovnom čase, a účinne tak využívať obmedzenie týždenného pracovného času a minimálne denné a týždenné doby odpočinku v nej stanovené o pracovnom čase. Objektívne a spoľahlivé určenie počtu hodín odpracovaných denne a týždenne je tak podľa názoru SDEU potrebné na to, aby sa zistilo, či bola dodržaná maximálna dĺžka týždenného pracovného času, do ktorej sa v súlade s dĺžkou smernice o pracovnom čase počítajú aj nadčasové hodiny, a ďalej na to, aby sa zistilo, či bola dodržaná minimálna týždenná a denná doba odpočinku. Preto podľa názoru SDEU akákoľvek vnútroštátna právna úprava, ktorá nestanovuje povinnosť používať nástroj umožňujúci objektívne a spoľahlivo určiť počet hodín odpracovaných denne a týždenne, nie je s to zaručiť potrebný účinok práv zakotvených v čl. 31 ods. 2 LZP EÚ a smernicu o pracovnom čase, pretože zamestnávateľom a pracovníkom znemožňuje overiť, či sú tieto práva dodržiavané, a je teda pravdepodobné, že cieľ smernice o pracovnom čase, spočívajúci v zaistení lepšej ochrany bezpečnosti a zdravia pracovníkov, nebude splnený.

Ak nie je navyše zavedený systém, ktorý by umožnil merať počet hodín odpracovaných denne, je podľa názoru SDEU pre pracovníka v praxi ťažké, či priamo nemožné zabezpečiť, aby sa dodržiavala maximálny týždenný pracovný čas bez ohľadu na to, o koľko hodín sa konkrétne jedná. Pokiaľ ide o povinnosť evidovať iba takzvané nadčasové hodiny, SDEU v danom ohľade dospel k záveru, že hodiny možno kvalifikovať ako "nadčasové" iba v prípade, že je známa, a teda vopred meraná, doba odpracovaná každým pracovníkom. Povinnosť zaznamenávať iba hodiny odpracované nadčas teda nedáva pracovníkom do rúk nástroj, ktorý by účinným spôsobom zabezpečil, že bude za všetkých okolností rešpektovaná maximálna dĺžka týždenného pracovného času stanovená smernicou o pracovnom čase, do ktorej sa počítajú nadčasové hodiny, a minimálny denný a týždenný odpočinok stanovené v tejto smernici. Táto povinnosť tak teda v žiadnom prípade neumožňuje nahradiť neexistenciu systému, ktorý by v prípade pracovníkov, ktorí nesúhlasili s prácou nadčas, mohol okrem iného zaručiť účinné rešpektovanie úpravy maximálnej dĺžky týždenného pracovného času. Naopak iba taký systém evidencie pracovnej doby, prostredníctvom ktorého je možné počítat hodiny odpracované zamestnancami denne, dáva posledným uvedeným do rúk obzvlášť účinný nástroj, ako jednoducho získať objektívne a spoľahlivé údaje o skutočne odpracovanej dobe, takže im môže uľahčiť preukázať, že došlo k porušeniu práv.

Súdny dvor konštatuje, že v prípade neexistencie systému, ktorý by umožňoval merať dĺžku denného pracovného času každého pracovníka, sa nedá objektívne a hodnoverne zistiť ani počet odpracovaných hodín, či ich časové rozdelenie, ani počet hodín odpracovaných ako nadčasy, čo v praxi pracovníkom neprimerane sťažuje, či dokonca znemožňuje dodržiavanie ich práv. Napokon objektívne a hodnoverné určenie počtu hodín odpracovaných za deň a za týždeň je dôležité na preukázanie, či bol dodržaný maximálny týždenný pracovný čas zahrnujúci nadčasy, ako aj minimálne doby denného a týždenného odpočinku. Súdny dvor usudzuje, že vnútroštátna právna úprava, ktorá nestanovuje povinnosť využívať nástroj umožňujúci toto určenie, nezaručuje potrebný účinok práv priznaných Chartou a smernicou o pracovnom čase, pretože tak zamestnávateľov, ako aj pracovníkov zbavuje možnosti overiť, či sú tieto práva dodržiavané. Takáto právna úprava môže teda narušiť cieľ smernice spočívajúci v zabezpečení lepšej bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov, a to bez ohľadu na maximálny týždenný pracovný čas zakotvený vo vnútroštátnom práve. Naproti tomu systém umožňujúci merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného pracovníka im ponúka osobitne účinný prostriedok na voľný prístup k objektívnym a hodnoverným údajom týkajúcim sa skutočnej dĺžky odpracovaného pracovného času, čo umožňuje uvedeným pracovníkom preukázať porušenie

ich práv, ako aj príslušným vnútroštátnym orgánom a súdom vykonať kontrolu účinného dodržiavania týchto práv. V dôsledku toho na účely zabezpečenia potrebného účinku práv stanovených smernicou o pracovnom čase a Chartou musia členské štáty uložiť zamestnávateľom povinnosť zaviesť objektívny, hodnoverný a dostupný systém, ktorý umožní merať dĺžku denného pracovného času odpracovaného každým pracovníkom. Členským štátom prislúcha definovať konkrétne spôsoby zavedenia takéhoto systému, presnejšie formu, ktorú musí mať, a to prípadne s prihliadnutím na individuálne osobitosti každého dotknutého sektora činnosti, či dokonca na špecifickosť určitých podnikov, najmä na ich veľkosť.

V slovenskej legislatíve je úprava pracovného času a súvisiacich pojmov obsiahnutá v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“), v ktorom je transponovaná i smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času (ďalej len „Smernica“). Zákonník práce vymedzuje pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Za dobu odpočinku považuje Zákonník práce akúkoľvek dobu, ktorá nie je pracovným časom. Až na niektoré výnimky je zamestnávateľ povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín.² Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín.

Zákonník práce uvádza, že prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť a dohodnúť len: a) v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, b) alebo, ak ide o verejný záujem.³ Platí teda základné pravidlo, že práca nadčas má mať vždy výnimočnú povahu a nie je súčasťou plánovania rozvrhovania pracovného času (mimo rozvrhu pracovných zmien). V prípade práce nadčas v princípe ide o prácu, ktorá nebola vopred plánovaná⁴ Z uvedeného vyplýva, že v rámci organizácie pracovného času nemožno zamestnancovi rozvrhovať viac ako 40 hodín, t. j. napríklad 48 hodín s tým, že 8 hodín týždenne bude kvalifikovaných ako práca nadčas.⁵ V zmysle § 97 ods. 5 Zákonníka práce umožňuje riešiť len situácie prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce⁶, t. j. potreby, ktoré sú dočasné⁷ alebo ak ide o verejný záujem. Kritériá prechodnej potreby a naliehavej zvýšenej potreby musia byť naplnené kumulatívne. Spravidla má ísť o také práce, ktoré neznesú odklad (vznikla by škoda), napr. zastupovanie zamestnanca, ktorý mešká do práce, dokončenie úlohy (napr. v prípade odpratávania snehu). To, či sú „alebo nie sú splnené podmienky pre prácu nadčas, je potrebné posúdiť vždy v každom prípade osobitne. Aby takáto práca mohla byť posúdená ako práca nadčas, mali by tu byť aj objektívne dôvody (ako nemožnosť dočasne zvýšiť počet zamestnancov, pretože práca vyžaduje určitú kvalifikáciu a kvalifikovaní zamestnanci nemajú záujem o takto krátky úväzok bez perspektívy pracovať aj po skončení zvýšenia zákazky, a teda, ak by aj zamestnávateľ chcel zvýšiť počet zamestnancov, nepodarí sa mu to.“⁸ Zákonník práce obmedzuje priemernú dĺžku

² Bližšie pozri tiež FREEL, L., NOVÁKOVÁ, M.: Európske výzvy v rozvoji pracovného práva - atypické zamestnania. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. S. 23-27.

³ § 97 ods. 5 Zákonníka práce

⁴ Zákonník práce robí hranicu jeden týždeň medzi „plánovanou prácou“ - rozvrh týždeň vopred a na týždeň a „neplánovanou“ prácou

⁵ Ak napríklad zamestnávateľ pravidelne potrebuje prácu aj po skončení pracovnej zmeny (napr. pracovná zmena je od 8:00 do 16:30), je potrebné túto situáciu riešiť zmenou organizácie práce, prijatím iného zamestnanca a podobne.

⁶ Pokiaľ ide o zvýšenú potrebu práce – z týchto slov vyplýva, že sa zvýšila potreba práce (a teda ju nemožno stihnúť vykonať v pracovnom čase – v zmysle dohodnutého rozsahu), zároveň ide o prácu/potrebu naliehavú (t. j. nemožno ju napríklad vykonať neskôr – ďalší deň, ďalší týždeň) a prácu/potrebu prechodnú (t. j. nie trvalá – ak ide o trvalú potrebu zvýšenej práce, je potrebné buď zvýšiť zamestnancovi rozsah pracovného úväzku, ak nepracuje na plný úväzok, alebo prijať zamestnanca).

⁷ Napr. oneskorené dodanie tovaru, ktorý je potrebné vyložiť aj po skončení pracovnej zmeny – splnená podmienka prechodnosti a spravidla aj naliehavosti

⁸ V Českej republike sa už vyššie uvedené znaky neskúmajú, ale skúma sa v zmysle § 93 Zákonníka práce ČR len výnimočne, a možno nariadiť ju len z vážnych prevádzkových dôvodov

týždennej práce nadčas. Podľa § 97 ods. 6 Zákonníka práce „práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, ak sa zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov nedohodne na dlhšom období, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.“ V jednotlivých týždňoch môže teda práca nadčas byť aj nad rozsah 8 hodín týždenne. Toto kritérium nie je viazané na kalendárny rok. Štyri mesiace nie sú viazané na ingerenciu zástupcov zamestnancov, dlhšie obdobie od štyroch do 12 mesiacov je viazané na ingerenciu zástupcov zamestnancov (dohoda).⁹ Zároveň podľa § 97 ods. 9 Zákonníka práce rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov.

Zákonník práce nestanovuje formu príkazu zamestnávateľa a ani formu súhlasu.¹⁰ Príkaz k práci nadčas by mohol vyplývať aj z množstva pridelennej práce a určenie najneskoršieho termínu, do kedy musí byť práca dokončená za podmienky, že sa táto práca nedá stihnúť v ustanovenom týždennom pracovnom čase. Pre zvýšenie právnej istoty je vhodné urobiť tieto úkony písomne. Podľa judikátu R 37/1964 „nariadenou prácou nadčas“ je i práca vykonávaná sice bez výslovného príkazu, avšak s vedomím podniku, ktorého vedúci pracovníci presvedčovali svojich podriadených o nutnosti pracovať nadčas.¹¹

V § 99 Zákonníka práce sa zamestnávateľovi stanovuje evidenčná povinnosť ohľadom pracovného času, ak ide o zamestnanca v pracovnom pomere. Pri zamestnancovi na jednu z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa povinnosť evidencie pracovného času/práce ustanovuje v § 224 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce. Zamestnávateľ má evidenčnú povinnosť a je povinný viesť: 1. evidenciu pracovného času¹², 2. evidenciu práce nadčas¹³, 3. evidenciu nočnej práce¹⁴, 4. evidencia aktívnej časti pracovnej pohotovosti¹⁵, 5. neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca¹⁶.

Zákonník práce priamo nestanovuje, že evidencia sa musí robiť písomne (v princípe sa evidencia pracovného času má viesť tak, aby bola preukázateľná, takže do úvahy pripadá len písomná alebo elektronická podoba). Evidencia sa teda môže sa robiť aj elektronicky cez informačný systém (na základe použitia čipových kariet zamestnancami). V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že kľúčovou je súčinnosť zamestnanca. V súčasnosti sa v praxi postupuje tak, že

⁹ Zákonník práce tu ustanovuje, „ak sa nedohodne na dlhšom období“. V princípe pri uplatnení § 12 ods. 1 by sa dalo hovoriť o autonómnom postupe zamestnávateľa, avšak tu je to trochu sporné, keďže z textácie „ak sa nedohodne“, akoby vyplývalo, že dohoda je esenciálna na to, aby sa takto dalo postupovať a bez nej sa takto postupovať nedá.

¹⁰ Súhlas s výkonom práce nadčas môže byť písomný, ústny ale aj daný mlčky, napr. zamestnávateľ má vedomosť, že zamestnanec vykonáva prácu nadčas a nedal príkaz zamestnancovi na zastavenie práce a výkon práce nadčas teda zoberie na vedomie. Súhlas by bolo možné odvodiť aj z toho, že zamestnávateľ preberie a využije výsledky práce, ktorú zamestnanec vykonával ako prácu nadčas.

¹¹ Prácou nadčas však nie je výkon práce nad ustanovený týždenný pracovný čas /a mimo rámca rozvrhu pracovných zmien/, ktorý zamestnanec vykonáva na základe svojho rozhodnutia (bez súhlasu alebo príkazu zamestnávateľa), napr. že zotráva na pracovisku po skončení pracovnej zmeny.

¹² Ide o § 85 a nasl. - eviduje sa začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu v rámci rozvrhovaného pracovného času (napr. 8:00 do 12:00, 12:30 do 16:00)

¹³ § 97 - samostatne sa zaeviduje začiatok a koniec časového úseku vykonávania práce nadčas, aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný

¹⁴ § 98 - samostatne sa eviduje, že časový úsek, okrem toho, že sa zaeviduje ako pracovný čas, je aj nočnou prácou - eviduje sa začiatok a koniec nočnej práce; nočná práca sa vykonáva v čase medzi 22:00 a 6:00,

¹⁵ § 96 ods. 6 - čas, keď zamestnanec počas pracovnej pohotovosti vykonáva prácu, je aktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za prácu nadčas) - samostatne sa zaeviduje aktívna časť pracovnej pohotovosti (začiatok a koniec), aby sa odlíšila od pracovného času, ktorý je rozvrhovaný/práce nadčas

¹⁶ § 96 ods. 2 - Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa považuje za pracovný čas) ods. 4 - Čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva, je neaktívna časť pracovnej pohotovosti, ktorá sa nezapočítava do pracovného času.) - samostatne sa zaeviduje neaktívna časť pracovnej pohotovosti (jej začiatok a koniec).

evidenciu príchodu už nerobí zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec, ale svoju prítomnosť na pracovisku z hľadiska pracovného času si zamestnanec zaeviduje sám. Zamestnávateľ v tejto súvislosti môže vydať pokyn (a to aj cez pracovný poriadok, či vnútorný predpis), že zamestnanec je povinný zaevidovať svoj príchod do práce/začiatok vykonávania práce a odchod z práce/koniec vykonávania práce, a pod.¹⁷ Za evidenciu pracovného času, ako výsledok voči kontrolným orgánom, je zodpovedný zamestnávateľ, a teda je vhodné nastaviť aj proces kontroly a schvaľovania tejto evidencie. Zároveň je potrebné poznamenať, že je aj rozdiel medzi príchodom na pracovisko a začiatkom vykonávania práce (v mnohých prípadoch to dnes zamestnávateľia spájajú).

Evidencia dochádzky zamestnanca okrem evidencie pracovného času, zamestnávateľia pre svoje účely (zákon to priamo neukladá) vedú aj evidenciu dochádzky ako takej, kde zamestnávateľ eviduje: napr. 1) deň/čas keď zamestnanec pracoval, 2) keď mal dovolenku, 3) čerpal náhradné voľno, 4) prekážku v práci (vyšetrenie, pohreb, PN, atď.), 5) mal neospravedlnenú prekážku v práci, apod., teda skutočnosti, ktoré vyplývajú z iných ustanovení Zákonníka práce. Povinnosť ani rozsah šírky takejto evidencie Zákonník práce nestanovuje, avšak evidenciu iných skutočností než je evidencia pracovného času (§ 99) zamestnávateľ eviduje buď pre svoje potreby alebo z hľadiska potrieb vyvolávaných inými ustanoveniami Zákonníka práce alebo iných predpisov¹⁸. Osobitné pravidlá pre evidenciu obsahuje § 87a ods. 4 Zákonníka práce pri konte pracovného času. Pri uplatňovaní konta pracovného času je zamestnávateľ povinný viesť účet konta pracovného času. Na účte konta pracovného času zamestnávateľ eviduje: 1. rozdiel medzi ustanoveným týždenným pracovným časom a skutočne odpracovaným časom zamestnanca (popríklad si vedie aj celkový rozdielový účet, aby vedel celkový kladný, či záporný zostatok konta, prípadne samostatne kladný a záporný účet). 2. rozdiel medzi skutočne poskytnutou základnou zložkou mzdy¹⁹ a základnou zložkou mzdy, na ktorú by mal zamestnanec právo za skutočne odpracovaný čas.

V zmysle Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný evidovať pracovný čas tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Pre splnenie povinnosti evidencie pracovného času by konkrétny spôsob evidencie u daného zamestnávateľa mal byť dostatočne transparentný aspoň do tej miery, aby poskytoval informáciu o tom kedy, v akom rozsahu, resp. či vôbec zamestnanec odpracoval dohodnutý pracovný čas. V prípade, že zamestnávateľ uvedenú povinnosť evidencie pracovného času nedodržiava, dopúšťa sa porušenia zákona, za ktoré mu môže byť uložená pokuta zo strany inšpekcie práce.²⁰ Zákonník práce bližšie nekonkretizuje spôsob, akým majú zamestnávateľia uskutočňovať evidenciu pracovného času. V budúcnosti možno preto očakávať, že v zmysle záverov Rozsudku Súdneho dvora čakajú pravidlá evidencie pracovného času upravené v Zákonníku práce rozsiahlejšie zmeny.

Na záver možno konštatovať, že evidencia času je jednou z najdôležitejších kontrolovaných oblastí, keďže na evidenciu času sa viažu mzdové, odvodové a ďalšie povinnosti zamestnávateľa, ktorých porušenie môžu mať vplyv na práva a nároky zamestnanca. Na základe uvedených skutočností by malo byť v záujme zamestnávateľa vedenie objektívneho a hodnoverného systému evidencie pracovného času. V prípade, že evidencia zamestnávateľa nie je v súlade so Zákonníkom práce, tak zamestnávateľ porušuje nie len slovenské, ale aj európske právo.

¹⁷ To sa týka aj začatia čerpania prestávky v práci /keďže koniec úseku práce by sa mal zaevidovať, z evidencie pracovného času by malo vyplývať, kedy bola zamestnancovi poskytnutá prestávka v práci/.

¹⁸ Napr. musí viesť evidenciu tak, aby pri skončení pracovného pomeru mohol vydať potvrdenie o zamestnaní - § 75 Zákonníka práce, aby mohol urobiť vyúčtovanie mzdy - § 130 ods. 5 Zákonníka práce, atď.

¹⁹ Podľa § 87a ods. 3 Zákonníka práce

²⁰ V zmysle slovenskej legislatívy je presiahnutie odpracovaného času nad rozsah pracovného času uvedeného v evidencii pracovného času vedenej zamestnávateľom o viac ako 10 % považované za závažné porušenie pracovnoprávných predpisov. Výška pokuty môže dosiahnuť až 200 000 eur, pričom pokutu možno uložiť až do 3 rokov odo dňa, keď došlo k porušeniu povinnosti zamestnávateľom.

Právo na „odpojenie“

Pracovné návyky známe z 20. storočia sa rýchlo menia. Kedysi mnohí zamestnanci prišli do práce o šiestej ráno, „cvakli“ si kartu, o druhej si ju „odcvakli“ a išli domov. Padla.

V digitálnej ére však pre mnohé zamestnania „padla“ neplatí. Mnohí zamestnanci dobrovoľne či menej dobrovoľne riešia pracovné záležitosti aj mimo pracovného času. Najčastejšie cez pracovné emaily na svojom počítači či smartfóne. Zamestnanci fyzicky opustia kanceláriu, no neopustia prácu. O tom, že digitálny svet môže mať negatívny vplyv na psychiku človeka potvrdzuje aj viacero štúdií. Kanadskí vedci zistili, že tí zamestnanci sa cítia menej emocionálne vyčerpaní, ktorí nekontrolujú emailovú schránku tak často. Americkí vedci na vzorke skoro tristo pracujúcich našli prepojenie medzi vyšším emočným vyčerpaním a reagovaním na pracovné emaily vo voľnom čase. Výskumy ukázali, že v prípade ak ľudia nedokážu oddeliť pracovný život od osobného života, vedie to k väčšej frustrácii, nevhodnému správaniu, nižšej produktivite a iným neželaným dôsledkom.

Francúzsko ako prvá krajina na svete schválila v máji v roku 2016 zákon, ktorý upravuje vzťahy zamestnancov k práci po pracovnom čase. Hovorí mu aj zákon, ktorý dáva zamestnancom právo „odpojiť sa.“ Zákon č. 2016-1088 z 8. augusta 2016 poskytuje ľuďom pracujúcim v spoločnostiach s viac ako 50 zamestnancami právo na odpojenie. To znamená, že právo na to, aby už zamestnanci nevyužívali svoje smartfóny a taktiež aby nepodľahli nepretržitému toku e-mailov a správ aj po práci. Od 1. januára 2017 sú zamestnávateľia povinní vážne posúdiť otázku používania digitálnych nástrojov v profesionálnom kontexte. V rámci tejto otázky zamestnávateľia môžu uzatvárať nepovinné kolektívne zmluvy a v prípade neúspešnosti musia potom po konzultácii so zamestnaneckou radou alebo zástupcami zamestnancov ustanoviť chartu, v ktorej určujú podmienky pre zdravé používanie digitálnych nástrojov v rámci svojej spoločnosti.

Hranica medzi súkromnou a profesionálnou sférou sa stále viac rozmazáva: podľa nedávnej štúdie 37% pracujúcich používa svoje profesionálne digitálne nástroje každý deň mimo práce. A 62% pracujúcich ľudí vrátane veľmi veľkej väčšiny vedúcich pracovníkov požaduje reguláciu používania digitálnych nástrojov mimo práce. Zákonodarcovia sa preto rozhodli zaviesť nové právo: „právo na odpojenie“.

Účelom práva na odpojenie je obnova oddelenia súkromného a pracovného života a zabezpečenie rešpektovania dôb odpočinku a dovolenky. Francúzska vláda považovala za nevyhnutné stanoviť určité limity z dôvodu stále zvyšovaného počtu prípadov tzv. „vyhorenia“. Uviedla, že digitalizácia a rozmach nových technológií vedie podľa nich k rozmachu neplatenej práce a dlhodobu sa to podpisuje aj na zdraví zamestnancov. Vláda dospela k záveru, že je potrebné odstrániť morálne a manažérske obťažovanie a taktiež poukázala na potrebu rešpektovania doby odpočinku a to minimálne 11 hodín denne a 35 hodín týždenne. Hoci od roku 2000 platí vo Francúzsku 35-hodinový pracovný týždeň, mnohí pracujú aj mimo pracovnej doby. Prieskum ukázal, že viac ako tretina Francúzov používa denne mobil či počítač z pracovných dôvodov aj potom, čo im skončí pracovná doba. Francúzske Ministerstvo práce zmenu zákonníka práce odôvodnilo tým, že prepracovanosť spojená s elektronickou komunikáciou mimo pracovnej doby vedie k nespavosti a rodinným problémom. Právo na odpojenie nezačína však na konci pracovnej doby ale už počas pracovnej doby z dôvodu umožnenia zamestnancom sa lepšie sústrediť a riešiť úlohy bez neustáleho prerušovania nepretržitým prijímaním telefonátov a emailov. Podľa môjho subjektívneho právneho názoru je dôležité aby sa zamestnávateľia tiež zapojili k návykom, ktoré obmedzia používanie digitálnych nástrojov. Napríklad môžu cestovať priamo k svojim zamestnancom namiesto toho, aby ich bombardovali prostredníctvom e-mailov. Francúzske firmy nie sú prvé, ktoré takýto prístup zvolili. Nemecká firma Volkswagen obmedzila pracovnú poštu mimo pracovnej doby v roku 2012, automobilka Daimler v roku 2014 ponúkla zamestnancom, že im počas dovolenky bude pracovné emaily mazať. Vo Francúzsku neposielala pracovné emaily po pracovnej dobe telekomunikačná spoločnosť Orange. Práve táto firma inšpirovala francúzsku ministerku práce Myriam El Khomriovú k zmene zákonníka. Vypnutie serverov od 18:00 do 19:00 by nemalo zmysel a dokonca by ohrozilo podnikanie. Bezpečnosť dôverných údajov by nebola zaručená a v najhoršom prípade by dokonca mohla viesť k bankrotu spoločnosti. Je nutné však podotknúť, že neexistuje právo na univerzálne odpojenie a taktiež žiadne vymedzenie práva na odpojenie. Každý zamestnávateľ musí určiť, ktoré moderné používanie digitálnych nástrojov je pre ich podnikanie najvhodnejšie. Preto hovoríme o dohode, nie o uložených pravidlách. Napríklad medzinárodná spoločnosť pôsobiaca vo viacerých časových pásmach nemá rovnakú potrebu ako francúzska spoločnosť.

Francúzi tento zákon vítajú. Podľa prieskumu si až 60 percent prialo, aby bolo možné zákonom obmedziť povinnosť reagovať na pracovné emaily a telefonáty po pracovnej dobe. Kritici tejto legislatívy však považujú pripútanosť zamestnancov k svojmu podniku cez komunikačné technológie za veľkú konkurenčnú výhodu, strata ktorej ho pripraví o doterajšie postavenie medzi spoločnosťami z iných štátov, kde táto zákonná úprava nie je. Niektorým vyhovuje, že pracujú z domu, prípade že robia mimo oficiálnych pracovných hodín.

Digitálna éra priaznivo ovplyvňuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, vytvára technickú bezpečnosť práce na pomerne vysokej úrovni. Na druhej strane má súčasne aj nepriaznivé sociálnoprávne výsledky na zdravie zamestnancov najmä v oblasti pracovného času. Z totálneho pracovného nasadenia zamestnanca vznikajú v digitálnej dobe v súčasnosti mnohé psychické poruchy a choroby aj u relatívne mladých vekových kategórií zamestnancov. Aj z tohto dôvodu sa aktuálne aj v legislatívnej rovine členských štátov EÚ uvažuje o práve zamestnanca na odpojenie sa od mobilu či elektronickej komunikácie so zamestnávateľom v čase jeho pracovného voľna.

Slovenský zákonodarca nepriznáva zamestnancom právo byť odpojený. Možno je oprávnenou otázkou, či by slovenské pracovné právo takúto úpravu malo mať. Zákonník práce dostatočne zreteľne rysuje právne rámce dispozičnej právomoci zamestnávateľa týkajúce sa ukladania pracovných úloh a vyžadovania ich prijímania a rešpektovania zamestnancami tak, aby sa ich plnenie obmedzilo iba na pracovný čas.

Použitá literatúra:

BARANCOVÁ, H. 2004. Slovenské a Európske pracovné právo. Bratislava : Poradca podnikateľa, 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.

PERICHTOVÁ, B. et al. 2008. Pracovné podmienky a rodová rovnosť. 1. vyd. Bratislava : IVPR, 2008. 225 s. ISBN 978-80-7138-127-3

MÍČUDOVÁ, T. 2009. Pracovné právo. Právo pre ROPO a obce v praxi. ISSN 1337-7523, 2009, s. 15 – 19.

FREEL, L., NOVÁKOVÁ, M.: Európske výzvy v rozvoji pracovného práva - atypické zamestnania. In: Bratislavské právnické fórum 2016: Realizácia a ochrana sociálnych práv v 21. storočí - pozitívny záväzok štátu [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016. - S. 23-27 [CD-ROM]. ISBN 978-80-7160-433-4

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2003/88/ES zo 4. novembra 2003 o niektorých aspektoch organizácie pracovného času

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

<https://curia.europa.eu/>

<https://www.epravo.sk/>

VARGA, V.: Právo byť odpojený. Zborník príspevkov zo 4. ročníka Jarnej internacionalizovanej školy doktorandov. Košice. Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2017

Code du travail

<https://www.lefigaro.fr/>

<https://bigthink.com/>

Kontaktné údaje:

Mgr. Michal Bučko

michal.bucko@flaw.uniba.sk

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta

Univerzita Komenského

Šafárikovo nám. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

EFEKTÍVNOSŤ VEDENIA INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV

Eva Ladiverová

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: The article is aimed at summarizing of changes adopted by Act no. 160/2015 Coll. Civil Procedure Code, as amended, in the issue of individual labor disputes and to comparison of current legislation of other European states. The article is also focuses on the issue of qualifications of judges and advocates in individual labor disputes and the provision of effective protection of law in this area.

Abstrakt: Príspevok je zameraný na zhrnutie zmien prijatých zákonom č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov vo veci vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov a na porovnanie aktuálnej právnej úpravy s úpravou iných európskych štátov. Zároveň je zameraný na otázku kvalifikácie sudcov a advokátov vo veci vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov a poskytovania efektívnej ochrany práva v tejto oblasti.

Key words: Individual labor disputes, effectiveness, qualification.

Kľúčové slová: Individuálne pracovnoprávne spory, efektivita, kvalifikácia.

1 ÚVOD

Spôsob vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov v civilnom procese zaznamenal významnú zmenu prijatím zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. júla 2016. Súdne konanie vedené v súvislosti s individuálnym pracovnoprávnym sporom reflektuje nerovnosť medzi stranami sporu – zamestnancom a zamestnávateľom. Zamestnancovi ako objektívne slabšej strane právneho i procesnoprávneho vzťahu je zo strany súdu poskytovaná zvýšená ochrana v súdnom konaní, skutočnosť ktorá sa prejavuje vo zvýšenej aktivite súdu v prospech zamestnanca a početných odklonoch od všeobecnej úpravy vedenia civilných sporov. Jedným z cieľov prijatia novej právnej úpravy vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov bolo zabezpečiť rýchlu, efektívnu a hospodárnu ochranu práv a oprávnených záujmov strán sporu.

Zaradenie individuálnych pracovnoprávných sporov k sporom s ochranou slabšej strany odôvodňuje tvorca CSP nasledovne:

„Navrhovaná právna úprava reflektuje jeden zo základných princípov nového sporového konania, podľa ktorého prísne dopady kontradiktórneho koncentrovaného sporu na určité subjekty nebudú žiaduce. Odôvodnenosť tohto postulátu spočíva v objektívnej hmotnoprávnej i procesnoprávnej nerovnosti určitých subjektov práva, ktorú musí súd kompenzovať uplatnením osobitných procesných postupov divergentných od všeobecných procesných inštitútov sporového konania, inak by nebol naplnený účel sporového konania, ktorým je spravodlivá a rýchla ochrana porušených alebo ohrozených subjektívnych práv.“¹

„Zásadný odklon od všeobecnej úpravy procesného dokazovania vo forme príklonu k vyšetrovaciemu princípu v sporovom konaní je odôvodnený zvýšenou mierou ingerencie súdu ako orgánu ochrany práva do individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Súd sa nebude spoliehať v plnej miere na splnenie si dôkaznej povinnosti zamestnanca, ale môže prevziať dôkaznú iniciatívu sám. Povaha individuálneho pracovnoprávneho sporu a postavenie zamestnanca ako objektívne a prirodzene slabšej strany právneho i procesnoprávneho vzťahu ipso facto vylučujú uplatnenie prísnej koncentrácie konania typickej pre všeobecné sporové konania.“²

¹ Dôvodová správa – osobitná časť k návrhu civilného sporového poriadku. Číslo parlamentnej tlače 1333. [online]. www.nrsr.sk, [cit. 16. februára 2020] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=408705>>

² Tamtiež.

2 ÚPRAVA VEDENIA INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV V CSP

Civilný sporový poriadok zaviedol legálnu definíciu Individuálneho pracovnoprávneho sporu, ktorý v § 316 definuje ako „spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov“ ako aj „spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.“³

Medzi najvýznamnejšie odklony od všeobecnej úpravy vedenia súdnych sporov v oblasti individuálnych pracovnoprávných sporov patria:⁴

a) Extenzívna poučovacia povinnosť súdu:

V rámci extenzívnej poučovacej povinnosti súd poučuje zamestnanca nad rámec všeobecnej poučovacej povinnosti napr. aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné alebo zabezpečovacie opatrenie a iných možnostiach za účelom efektívneho bránenia, príp. uplatňovania práv zamestnanca.⁵

b) Príklon k vyšetrovaciemu princípu:

Prejavom zvýšenej ingerencie súdu v individuálnom pracovnoprávnom spore v prospech zamestnanca je možnosť súdu vykonávať aj také dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, avšak súd tieto považuje za nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.⁶ Uvedeným postupom sa súd odkláňa od prisnej kontradiktórnosti civilného sporového konania, v ktorom posudzuje použité prostriedky procesnej obrany a procesného útoku strán sporu a vystupuje výlučne v pozícii rozhodcu.

c) Vylúčenie koncentrácie konania:

Na zamestnanca ako stranu individuálneho pracovnoprávneho sporu sa neaplikujú ustanovenia o sudcovskej koncentrácii (povinnosť uplatniť prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany včas) a zákonnej koncentrácii (povinnosť uplatniť prostriedky procesnej obrany a procesného útoku najneskôr do vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania), čoho dôsledkom je skutočnosť, že prostriedky procesnej obrany a procesného útoku je oprávnený použiť až do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej.⁷

d) Vylúčenie kontumačných rozsudkov:

Z dôvodu vylúčenia možnosti vydať rozsudok pre zmeškanie v neprospech zamestnanca, tohto ako slabšiu stranu individuálneho pracovnoprávneho sporu nie je možné sankcionovať rozsudkom pre zmeškanie z dôvodu jeho nečinnosti v súdnom konaní⁸.

e) Kauzálna príslušnosť súdov:

Agenda prejednávania a rozhodovania individuálnych pracovnoprávných sporov bola odobratá všetkým 54 okresným súdom a zverená výlučne 8 okresným súdom v sídle kraja (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 Košice)⁹ s cieľom vytvoriť podmienky na špecializáciu súdov a sudcov v tomto type agendy. Pri určovaní okresných súdov v sídle kraja sa podľa dôvodovej správy CSP brala do úvahy najmä štatistika nápadu na jednotlivé súdy, dopravná infraštruktúra a dostupnosť súdu.¹⁰ Predmetnou úpravou však neboli vytvorené špecializované súdy, nakoľko pracovnoprávna agenda je súčasťou všeobecnej agendy

³ § 316 ods. 1 a ods. 2 Civilného sporového poriadku.

⁴ Bližšie pozri tiež FREEL, L.: Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve. In: Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. S. 96-103.

⁵ § 318 Civilného sporového poriadku.

⁶ § 319 Civilného sporového poriadku.

⁷ § 320 Civilného sporového poriadku.

⁸ § 321 Civilného sporového poriadku.

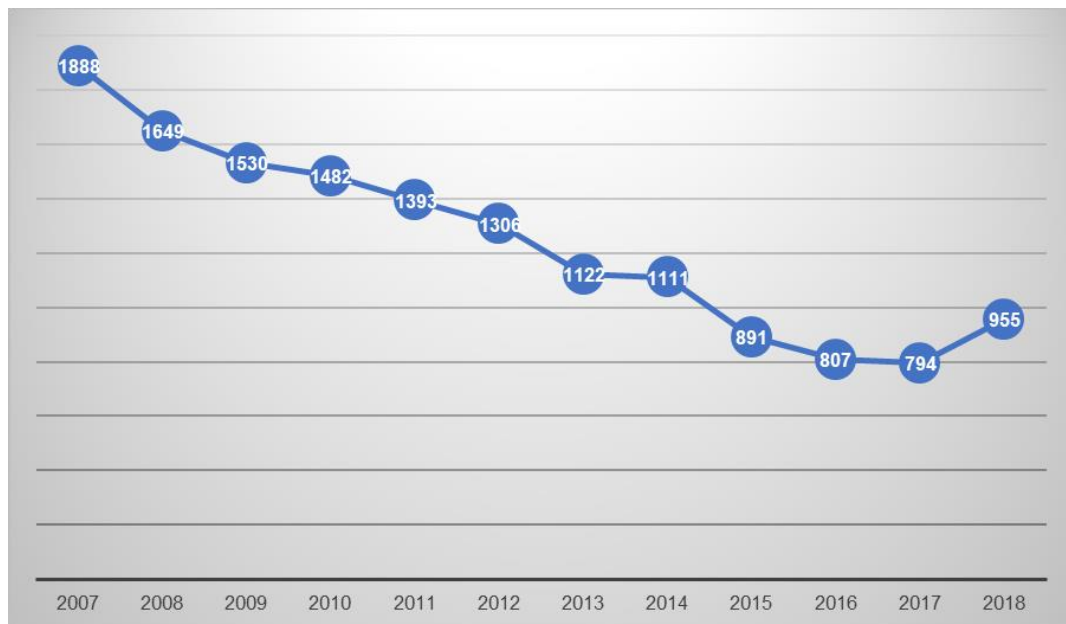
⁹ § 23 Civilného sporového poriadku.

¹⁰ Dôvodová správa – osobitná časť k návrhu civilného sporového poriadku. Číslo parlamentnej tlače 1333. [online]. www.nrsr.sk, [cit. 16. februára 2020] Dostupné na internete: <<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=408705>>

vybraných 8 okresných súdov. určené súdy budú prejednávať okrem individuálnych pracovnoprávných sporov aj spory z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, spory zo štrajku a výluky.¹¹

3 EFEKTIVITA VEDENIA INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV

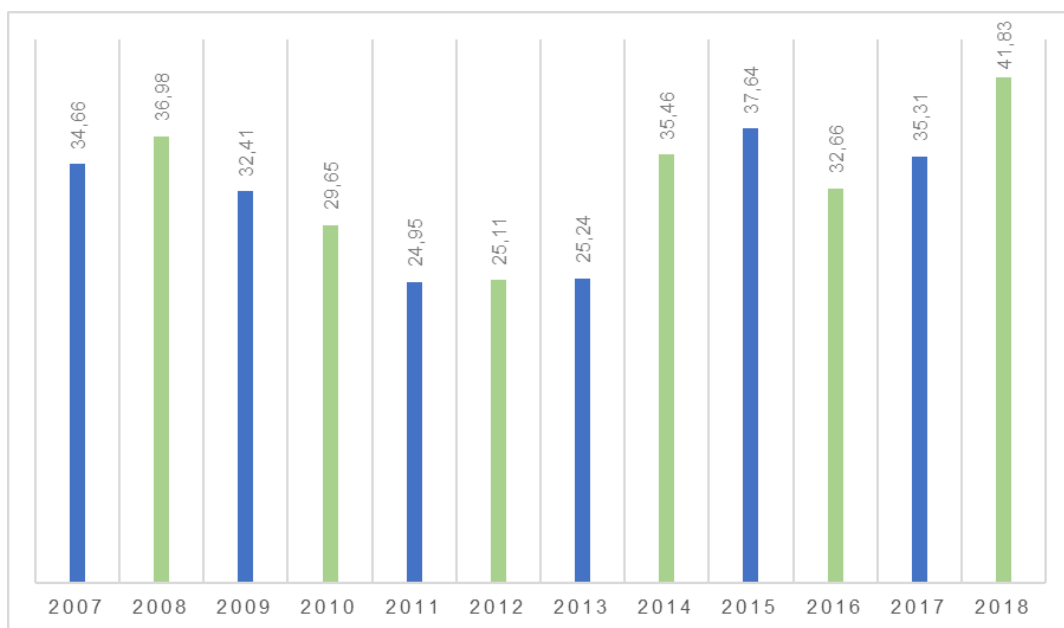
Vyššie uvedené odklony od všeobecnej úpravy vedenia civilného sporového konania mali za cieľ zvýšiť efektívnosť a rýchlosť civilných sporových konaní, zvýšiť vymožitelnosť práva zamestnancov ako slabšej strany individuálnych pracovnoprávných sporov a v neposlednom rade zavedením kauzálnej príslušnosti zvýšiť odbornosť súdov prejednávajúcich pracovnoprávne spory. Za účelom preverenia naplnenia zamýšľaného cieľa prijatej úpravy CSP sme zozbierali štatistické údaje Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky za obdobie rokov 2007 – 2018 so zameraním sa na vývoj počtu vybavených sporov v pracovnom práve v jednotlivých rokoch a na vývoj dĺžky sporového konania v jednotlivých rokoch (dĺžka sporového konania je uvádzaná v mesiacoch).¹²



Graf 1: Vývoj počtu vybavených sporov v pracovnom práve

¹¹ FREEL, L.: Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve. In: Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. S. 97.

¹² Analytické centrum Ministerstva spravodlivosti SROV. Súdna štatistika. [online]. www.web.ac-mssr.sk/, [cit. 16. februára 2020] Dostupné na internete: <<http://web.ac-mssr.sk/>>



Graf 2: Vývoj dĺžky sporového konania (v mesiacoch) – pracovnoprávne spory

Z vyššie uvedených grafov vyplýva skutočnosť, že za obdobie účinnosti novej právnej úpravy nedošlo k podstatnému navýšeniu počtu vybavených pracovnoprávných sporov za kalendárny rok, pričom priemerná dĺžka sporového konania dosiahla za obdobie od r. 2007 do r. 2018 svoje maximum, a to 41,83 mesiaca.

Nakoľko právna úprava vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov v CSP zaviedla inštitúty, ktoré by prejednávanie a rozhodovanie individuálnych pracovnoprávných sporov mali zefektívniť, snažili sme sa kritickým uvažovaním poukázať na dôvody, ktorých dôsledkom môže byť práve spomalenie prejednávania individuálnych pracovnoprávných sporov, a tým aj samotné zhoršenie vymožitelnosti práva v predmetnej oblasti.

3.1 Kauzálna príslušnosť súdov

Zverenie príslušnosti v 1. stupni prejednávať a rozhodovať individuálne pracovnoprávne spory 8 okresným súdom považujeme za najzávažnejšiu prekážku vymožitelnosti práva v oblasti individuálnych pracovnoprávných sporov.

Napriek skutočnosti, že výber príslušných súdov mal byť realizovaný na základe štatistiky nápadu na jednotlivé sudy, pri zohľadnení dopravnej infraštruktúry a dostupnosti súdu, máme za to, že k rozmiestneniu súdov v rámci Slovenskej republiky došlo veľmi nerovnomerne, skutočnosť ktorá vyplýva aj z priloženého znázornenia súdov na mape Slovenskej republiky.



Obrázok 1: Znážornenie súdov príslušných prejednávať individuálne pracovnoprávne spory

Domnievame sa však, že ani rovnomerné rozmiestnenie 8 príslušných okresných súdov nie je spôsobilé vyriešiť v súčasnosti neefektívne vedenie týchto sporov. V prípade, ak príslušnosť nebude späť zverená všetkým 54 okresným súdom, strany sporu budú čeliť dochádzaniu na súd dlhé vzdialenosti, čo bude tak pre zamestnanca ako aj zamestnávateľa ako strany sporu časovo aj finančne náročné (okrem nákladov sporových strán spojených s cestovaním a právnym zastúpením vzniknú právnym zástupcom strán sporu nároky na náhradu za stratu času a pod.), čoho negatívnym dôsledkom nemusí byť len neefektívne vedené súdne konanie, ale aj zníženie počtu prípadov, kedy zamestnanec alebo zamestnávateľ bude vyhľadávať ochranu svojich dotknutých práv prostredníctvom súdu a pre spoločnosť môžu vzniknúť nebezpečné následky v podobe ignorovania porušovania práv ako aj snahy o využívanie nezákonných riešení vzniknutých sporov.

Zároveň zastávame názor že zverenie prejednávania a rozhodovania individuálnych pracovnoprávných sporov len 8 okresným súdom nemusí viesť k zvýšeniu ich odbornosti v predmetnej právnej oblasti ako predpokladal zákonodarca, nakoľko neboli vytvorené osobitné súdy (príp. celé sústavy pracovných súdov) ako je to napr. vo Fínsku, Švédsku alebo Nemecku, ale pracovnoprávna agenda je naďalej súčasťou všeobecného súdnictva, avšak len v prípade taxatívne stanovených 8 súdov pre celé územie Slovenska. Taktiež nemožno očakávať, že zverením pracovnoprávnej agendy len 8 okresným súdom sa sudcovia špecializujúci sa na pracovnoprávnu agendu presťahujú do vybraných miest za účelom zvýšenia odbornej úrovne súdnictva v tejto oblasti. Vzniknutý stav si dovoľujeme porovnať s vytvorením exekučného súdu v Banskej Bystrici, ktorý je v súlade so zákonom č.233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov kauzálny príslušný na exekučné konanie. Výsledkom prijatej právnej úpravy je dlhšie trvajúce exekučné konanie, zníženie vymožitelnosti práva na Slovensku a výber akýchkoľvek iných, rýchlejších alternatív zabezpečenia núteného výkonu exekučných titulov či už zo strany oprávnených ako aj zo strany ich právnych zástupcov, t.j. odborne zameraných osôb.

3.2 Zastúpenie odborovou organizáciou

CSP v § 317 priznáva zamestnancovi ako slabšej strane individuálneho pracovnoprávneho sporu okrem iných foriem zastúpenia aj možnosť zastúpenia odborovou organizáciou.¹³ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) upravuje zastupovanie zamestnanca prostredníctvom odborovej organizácie ako jednu z foriem uplatňovania práv zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch, avšak nie v civilnom sporovom konaní. V súlade s § 230 Zákonníka práce je odborová organizácia „občianske združenie podľa osobitného predpisu“¹⁴. Zákon nekladie na odborovú organizáciu a jej zástupcov žiadnu požiadavku súvisiacu so znalosťou

¹³ § 317 Civilného sporového poriadku.

¹⁴ § 230 ods. 1 Zákonníka práce.

právných predpisov Slovenskej republiky, procesných práv strany sporu, t. j. neposkytuje záruku riadneho chránenia procesných práv zamestnanca v civilnom sporovom konaní.

Zastupovanie odborovou organizáciou bez akejkoľvek požiadavky odbornosti v právnej oblasti je spôsobilé zhoršiť z dôvodu neznalosti práva postavenie zamestnanca v súdnom konaní. Podľa nášho názoru plnohodnotné zastupovanie záujmov zamestnanca v civilnom sporovom konaní sú spôsobilí zabezpečiť predovšetkým advokáti, ktorých povoláním je riadne hájiť záujmy svojich klientov, s vysokou odbornosťou a predovšetkým schopnosťou, ktorú nadobudli niekoľkoročnou prípravou v tejto oblasti. Úroveň schopností advokátov hájiť pred orgánmi verejnej moci práva klientov je vyššia aj ako u osoby s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v odbore právo 2. stupňa, nakoľko advokáti sa na svoje poslanie zástupcov práv klientov niekoľko rokov systematicky pripravujú po ukončení vysokoškolského vzdelania pod vedením Slovenskej advokátskej komory. Taktiež je nezanedbateľné, že v prípade poškodenia práv zastúpeného zamestnanca alebo zamestnávateľa oprávneným zástupcom nie je doriešený systém vyvodenia zodpovednosti za takéto konanie v prípade, ak je zástupcom odborová organizácia. Advokácia má za účelom zabezpečenia kontroly poskytovania právnych služieb a sankcionovania pochybení advokátov vytvorený systém disciplinárneho konania a taktiež obligatórne poistenie každého advokáta pre prípad vzniku zodpovednosti za škodu spôsobenú klientovi.¹⁵

4 NAVRHOVANÉ MOŽNOSTI ZEFEKTÍVNEIA VEDENIA INDIVIDUÁLNYCH PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV

Pri skúmaní systému prejednávania a rozhodovania pracovnoprávných sporov v ostatných európskych krajinách zisťujeme, že väčšina krajín, ku ktorým inklinujeme, a ktoré sú nám častokrát vzorom či už v právnej alebo inej spoločenskej oblasti, ako napr. Fínsko, Švédsko, Nemecko, Belgicko, Portugalsko, ale aj krajiny ako Maďarsko či Slovinsko disponuje osobitnými pracovnými súdmi, príp. celými sústavami pracovných súdov, oddelene od všeobecného súdnictva.¹⁶ Vytvorenie samostatných pracovných súdov sleduje predovšetkým vysokú odbornosť súdnictva v pracovnoprávnej oblasti, nakoľko sa jedná o zložitú oblasť práva s veľkým množstvom právnych predpisov, ktorá sa však dotýka každodenného života ľudí. Takýto „ideálny stav“ pracovného súdnictva si však vyžaduje výraznú investíciu štátu, a to tak do personálneho ako aj materiálneho zabezpečenia. Bohužiaľ takéto požiadavky sú v súčasnej Slovenskej republike nereálne, nakoľko ani sudy spadajúce do všeobecného súdnictva nemajú dostatočne pokryté základné prevádzkové potreby.

Vzhľadom na skutočnosť, že zverenie pracovnoprávných sporov do agendy 8 okresných súdov považujeme za prekážku vymožiteľnosti práva na Slovensku a zároveň nie je reálne z dôvodu nedostatočného finančného krytia vytvorenie samostatných pracovných súdov, považujeme za vhodné riešenie vytvorenie špecializovaných pracovnoprávných senátov na všetkých okresných súdoch, skutočnosť ktorá by odstránila nedostatok v podobe aktuálne sťaženej dostupnosti súdov a zároveň by vytvorila potenciál na zvýšenie odbornosti vytvorených senátov zameriavajúcich sa predovšetkým na oblasť pracovného práva.

V súvislosti s možnosťou zastúpenia zamestnancov odborovou organizáciou, túto alternatívu nepovažujeme z vyššie uvedených dôvodov za vhodnú. V záujme zvýšenia úrovne vedomostí zástupcov zamestnávateľov a zamestnancov pri individuálnych pracovnoprávných sporoch naopak odporúčame zamerať sa pri vzdelávaní advokátov Slovenskou advokátskou komorou práve na oblasť pracovného práva, ktorá je v súčasnom nastavení vzdelávania budúcich advokátov skôr okrajová.

5 ZÁVER

Pravidlá vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov zavedené CSP odstránili na Slovensku dlhoročný nedostatok v podobe nereflexovania osobitostí pracovnoprávných sporov, kedy zamestnanec nebol spôsobilý vyrovnáť sa „sile“ zamestnávateľa ako druhej strany sporu, a to tak po

¹⁵ HAMULÁK, J., MINČIČ, V., SCHRONK, R. a kol.: Pracovný súdny poriadok (Riešenie sporov v pracovnom práve). 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2016. s. 78.

¹⁶ Európsky portál elektronickej justície. Justičné systémy v členských štátoch. [online]. www.e-justice.europa.eu, [cit. 16. februára 2020] Dostupné na internete: <https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-sk.do>

právnej ako aj ekonomickej stránke. Slabšiu pozíciu zamestnanca je v súčasnosti spôsobilý vyrovať súd prostredníctvom zvýšenej aktivity a ochrany zamestnanca ako slabšej strany.¹⁷ Napriek týmto pozitívnym zmenám v oblasti vedenia individuálnych pracovnoprávných sporov však štatistické údaje poukazujú na neustále znižovanie efektivity vedenia sporov v predmetnej oblasti, predovšetkým na neustále predlžovanie sa jednotlivých konaní. Máme za to, že najpodstatnejším dôvodom, ktorý bráni v teoreticky vhodne nastavenom spôsobe vedenia sporov je zvolená kauzálna príslušnosť 8 okresných súdov, ktoré sú jediné príslušné na prejednávanie a rozhodovanie individuálnych pracovnoprávných súdov v 1. stupni. Takto nastavená kauzálna príslušnosť je spôsobilá výrazne znížiť vymožitelnosť práva na Slovensku, nakoľko sa z dôvodu vzdialenosti od bydliska strán sporu zvyšujú náklady strán spojené s dochádzaním aj s odmenou právnych zástupcov. V mnohých prípadoch práve táto skutočnosť môže byť vyslovene demotivujúca pre osoby, ktorých práva a právom chránené záujmy sú ohrozené, príp. porušené. Vzhľadom na nedostatok finančných prostriedkov v oblasti súdnictva nie je možné očakávať vytvorenie samostatných pracovných súdov, príp. celých sústav súdov tak, ako je to v iných vyspelých krajinách Európy. Podľa nášho názoru by však vhodnejšou alternatívou bolo vytvorenie špecializovaných senátov pre oblasť pracovného práva na všetkých 54 okresných súdoch, čím by sa nevytvárali prekážky v domáhaní sa spravodlivosti a zároveň by bolo možné očakávať zvýšenie odbornosti sudcov pôsobiacich v pracovnoprávnom senáte a v konečnom dôsledku aj efektívnosti vedenia pracovnoprávných sporov.

Použitá literatúra:

HAMULÁK, J., MINČIČ, V., SCHRONK, R. a kol.: Pracovný súdny poriadok (Riešenie sporov v pracovnom práve). 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2016. 142 s. ISBN: 978-80-7160-420-4

FREEL, L.: Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve. In: Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. - S. 96-103. ISBN 978-80-7160-390-0

NEVICKÁ, D.: Individuálne pracovnoprávne spory. In: Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae, 2019, roč. 38, č. 2, s. 243 – 255. ISSN 1336-6912.

Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Internetové zdroje:

www.nrsr.sk

www.e-justice.europa.eu

www.web.ac-mssr.sk/

www.justice.gov.sk/

Kontaktné údaje:

JUDr. Eva Ladiverová

eva.ladiverova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

¹⁷ NEVICKÁ, D.: Individuálne pracovnoprávne spory. In: Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae, 2019, roč. 38, č. 2, s. 244.

NIEKTORÉ OSOBITOSTI PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV

Lenka Freel

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Nový civilný sporový poriadok upravuje okrem iného vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako vzťah vyžadujúci si osobný režim procesnej úpravy. Táto požiadavka pramení z postavenia zamestnanca ako slabšej strany sporu. Príspevok spracováva niektoré z osobitných požiadaviek na vedenie sporu medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Abstract: The new civil lawsuit code regulates among other things the relationship between employee and employer as a relationship requiring the special regime of procedural regulations. This requirement has a foundation in the status of employee as a weaker subject of the lawsuit. The article elaborates some of the special requirement for the lawsuit between employee and employer.

Kľúčové slová: civilný sporový poriadok, zamestnanec, zamestnávateľ, súdny spor

Key words: civil lawsuit code, employee, employer, lawsuit

1 ÚVOD

Nový civilný sporový poriadok, ktorý bol schválený Národnou Radou Slovenskej republiky v máji 2015, je uverejnený v Zbierke zákonov pod číslom 160/2015 a ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. júla 2016 (ďalej len „CSP“) si stanovuje za cieľ efektívne súdnictvo a zlepšenie samotnej vymožitelnosti práva. Daný cieľ sa dotýka aj pracovného práva, nakoľko CSP zavádza v rámci sporov, v ktorých figuruje slabšia strana, osobitný režim vedenia sporov. Slabšou stranou mal pritom zákonodarca na mysli spotrebiteľov, diskriminované osoby a zamestnancov. Práve postavenie uvedených subjektov ako slabšej strany je v rámci súdneho sporu kompenzované osobitnými postupmi súdov tak, aby bol naplnený účel ochrany subjektívnych práv. Úprava spôsobov riešenia sporov z pracovnoprávných vzťahov spadá obsahovo pod ochrannú funkciu pracovného práva. Záonné zakotvenie riešenia sporov z individuálnych pracovnoprávných vzťahov nachádzame v ustanovení čl. 9 ZP, v súlade s ktorým *„Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov“* v spojitosti s normatívnym § 14, podľa ktorého *„Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súde.“* V nasledujúcom príspevku budú bližšie špecifikované vedenie súdneho sporu medzi zamestnávateľom a zamestnancom v rámci individuálnych pracovnoprávných sporov.

2 Ochrana slabšej strany

Vychádzajúc z definície pracovnoprávných vzťahov ako právnych vzťahov, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva, je možné konštatovať, že spory v týchto vzťahoch vznikajú tým, že tieto subjekty porušujú tieto práva alebo nedodržiavajú svoje povinnosti.¹ Individuálny pracovný spor² a jeho definícia nachádza zakotvenie v § 316 CSP a nasledujúce, podľa ktorého sa za individuálny pracovný spor pokladá *„spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov,“*³ ale tiež spor, *„ktorý vyplýva zo zásady*

¹ Števček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1073

² Kolektívne spory upravené v zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov sú z daného predmetu úpravy zkoná vylúčené.

³ § 316 ods. 1 CSP.

rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.⁴ V prípade, ak by prišlo k prekryvaniu sa pracovnoprávných a antidiskriminačných predpisov platí osobitná domnienka, podľa ktorej ak k diskriminácii došlo v spojitosti s pracovnoprávnym vzťahom, takýto spor sa bude považovať za pracovnoprávny a nie za antidiskriminačný. Primeranosť aplikovania všeobecných ustanovení o procesnom postupe súdu sa posudzuje so zreteľom na charakter individuálnych pracovných sporov ako sporov, v ktorých súd aplikuje zásadu zvýšenej ochrany slabšieho subjektu.

Zákonodarca myslel aj na zmenu kauzálny príslušnosti súdov konajúcich vo veciach individuálnych pracovnoprávných sporov. Cieľom takejto právnej úpravy je špecializácia súdov na agendu pracovnoprávných sporov, pričom určené súdy budú prejednávať okrem individuálnych pracovnoprávných sporov aj spory z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, spory zo štrajku a výluky. Ako uvádza dôvodová správa k CSP: „pri určovaní okresných súdov v sídle kraja bral predkladateľ do úvahy najmä štatistiku nápadu na jednotlivé súdy, dopravnú infraštruktúru a dostupnosť súdu.“⁵

Zákonodarca ako kauzálne príslušné 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.

Popri individuálnych a kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch sa v praxi stretávame aj s tzv. ďalšími pracovnoprávnymi vzťahmi. Tieto ďalšie pracovnoprávne vzťahy majú zakotvenie v iných právnych predpisoch, ako je Zákonník práce. Zákonník práce sa na tieto vzťahy vzťahuje len v rámci delegovanej vecnej pôsobnosti, resp. subsidiárne. Do tejto skupiny pracovnoprávných vzťahov zaraďujeme pracovné vzťahy, ktoré sa realizujú v inom právnom vzťahu, ako je pracovný pomer. Sú to vzťahy v rámci (i) štátnozamestnaneckého pomeru, (ii) služobného pomeru a (iii) ostatné pracovné vzťahy, ktoré vznikajú pri výkone verejnej funkcie, resp. vzťahy sudcov k štátnej moci, vzájomné vzťahy členov družstiev (pokiaľ ich súčasťou je výkon práce).

CSP zaraďuje antidiskriminačné spory vzniknuté na pracovisku, resp. v súvislosti v realizáciou závislej práce v rámci individuálneho pracovnoprávneho vzťahu pod procesné postupy ustanovené pre individuálne pracovnoprávne spory. Zákaz diskriminácie je jednou zo základných zásad Zákonníka práce, ktorá je zakotvená v čl. 6 Základných zásad. V súlade s uvedeným článkom „Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.“ Procesnú ochranu obsahuje Zákonník práce vo svojom § 13 ods. 7, podľa ktorého „Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania alebo nedodržaním podmienok podľa odseku 3, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).“

2.1 Procesné zastúpenie odborovou organizáciou

Zamestnanec sa môže dať v individuálnom pracovnoprávnom spore zastupovať odborovou organizáciou. Zákonodarca daným ustanovením sleduje potenciál odborových organizácií, ktoré sú špecializované v oblasti ochrany práv zamestnanca a môžu tak predstavovať istú protíváhu vo vzťahu k zamestnancovi. Nová právna úprava rozširuje okruh odborových organizácií, ktoré môžu

⁴ § 316 ods. 2 CSP.

⁵ Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ktorý vyšiel v Zbierke zákonov dňa 17.7.2015 ako čiastka 51, poznámka k § 23 CSP.

zastupovať zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore. Doterajší právna úprava obsahovala možnosť zastupovania zamestnanca odborovou organizáciou, ktorej bol zamestnanec členom a to na základe plnomocnenstva. Nová právna úprava zavádza možnosť zastupovania odborovou organizáciou bez podmienky členstva v danej odborovej organizácii. Toto ustanovenie je však nutné vykladať tak, že danou odborovou organizáciou by z povahy veci, sektorového zamerania a druhu zamestnancom vykonávanej práce mala byť organizácia, ktorej je zamestnanec členom, alebo ktorá pôsobí u zamestnávateľa, s ktorým má zamestnanec individuálny pracovnoprávny spor, a to predovšetkým z dôvodu, že práve táto odborová organizácia má konkrétne poznatky z pôsobenia u daného zamestnávateľa.⁶ Za odborovú organizáciu, ktorá bude zastupovať zamestnanca v individuálnom pracovnoprávnom spore, bude vystupovať buď jej štatutár poprípade osoba, ktorá bude na to splnomocnená v stanovách. Žiaduce pritom bude, aby táto osoba mala právnické vzdelanie, aby dokázala patrične odborne hájiť záujmy zastupovaného zamestnanca.

Ustanovenie § 317 CSP však môže priniesť aj aplikačné problémy najmä v prípade ustanovenia o zastúpení odborovou organizáciou v nadväznosti na ustanovenie § 89 ods. 2, 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.“*. Dôležitý bude v tomto prípade vývoj súdnej praxe.

2.2 Poučovacia povinnosť súdu

V súlade s § 318 CSP súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom zamestnanca poučí o možnosti zastúpenia a o jeho procesných právach a povinnostiach nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv. Poučovacia povinnosť súdu predstavuje účinný prostriedok zefektívnenia ochrany práv zamestnancov.

Súd doručí zamestnancovi, v rámci svojho prvého procesného úkonu, vyjadrenie odporcu - zamestnávateľa k návrhu na začatie konania a zároveň ho poučí vhodným spôsobom o možnostiach právneho zastúpenia, o jeho procesných právach a povinnostiach, o dôkazných prostriedkoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti zamestnanca podať návrh na vydanie neodkladného alebo zabezpečovacieho opatrenia. V súlade s odôvodnením Nálezu Ústavného súdu SR: *„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.“*⁷

Súd na prejednanie sporu spravidla nariadi pojednávanie a spory sa tak prejednávajú ústne tak ako je zakotvené v § 322 CSP, pričom túto svoju povinnosť nemá súd len v tom prípade, ak s tým vyjadria súhlas strany sporu a ak to neodporuje účelu zákona. Dôležitosť nariadenia pojednávania možno vidieť aj v plnení výchovnej funkcie súdu a procesu samotného.

2.3 Vykonalie dôkazov súdom

Uplatnenie koncentrácie konania, tak ako je tomu pri všeobecnom sporovom konaní, je vylúčené pri individuálnych pracovnoprávných vzťahoch. Súd môže podľa svojej voľnej úvahy vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol ak sú dôležité pre rozhodovanie vo veci samej. Súd teda aj bez návrhu obstará a zabezpečí dôkaz za prípadnej spravodlivo očakávanej súčinnosti zamestnávateľa tak ako to ustanovuje § 319 CSP. Dané ustanovenie predstavuje odklon od všeobecného procesného postupu súdu a príklon k vyšetrovacej zásade. Daná právna úprava sleduje zvýšenú ochranu zamestnanca a to prostredníctvom vhodnej dôkaznej iniciatívy súdu. V prípade porušenia tejto povinnosti zamestnávateľa poskytnúť súčinnosť prichádza do úvahy uloženie poriadkovej pokuty tak ako je zakotvená v ustanovení § 102 CSP: *„súd môže uložiť poriadkovú pokutu tomu, kto sťažuje postup konania najmä tým, ženesplní povinnosť uloženú súdom a svoju nečinnosť v konaní neospravedlní včas a vážnymi okolnosťami.“* do výšky 500 Eur, pri opakovanom porušení povinnosti až do výšky 2.000 Eur. Zamestnancovi je samozrejme ponechané právo navrhovať

⁶ Števíček, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1076

⁷ Nález ústavného súdu Slovenskej republiky č. ÚS 67/02.

a označovať dôkazy a všetky skutočnosti, ktoré považuje za dôležité pre preukázanie tvrdených skutočností, pričom toto právo patrí zamestnancovi najdlhšie do momentu vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej. CSP v čl. 15 ods. 1 obsahuje jeden zo základných princípov civilného procesu, podľa ktorého „*dôkazy a tvrdenia strán sporu hodnotí súd podľa svojej úvahy v súlade s princípmi, na ktorých spočíva tento zákon*“. Dôležité je tiež spomenúť jeden zo základných princípov civilného sporového procesu, ktorým je princíp právnej istoty. V čl. 2 ods. 2 CSP zákonodarca legálne definuje právnu istotu, pod ktorou rozumie „*stav, v ktorom každý môže 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*“. V súlade s vyššie uvedeným možno konštatovať, že ak súd nedospeje na základe tvrdení strán sporu a vykonaných dôkazov k záveru, že sú splnené všetky podmienky na vydanie rozhodnutia, obstará aj bez návrhu strán dôkazné prostriedky a vykoná dokazovanie potrebné na vydanie takéhoto rozhodnutia vo veci samej. Súd rozhoduje v súlade s princípom právnej istoty, na ktorý kladie zákonodarca osobitný dôraz v čl. 2 ods. 1 CSP: „*Ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty*.“

Na tomto mieste si dovoľím spomenúť aj úpravu koncentrácie konania. Nový CSP totiž rozlišuje medzi zákonnou koncentráciou konania tak ako je načrtnutá vyššie a sudcovskou koncentráciou konania. Zákonná koncentrácia konania vo svojej podstate znamená uplatňovanie prostriedkov obrany len do momentu vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania. Ustanovenie § 153 CSP obsahuje ustanovenie, podľa ktorého „*prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany nie sú uplatnené včas, ak ich strana mohla predložiť už skôr, ak by konala starostlivo so zreteľom na rýchlosť a hospodárnosť konania*.“ Uvedené ustanovenie predstavuje sudcovskú koncentráciu konania, podľa ktorej sú strany sporu povinné uplatniť prostriedky obrany včas, nakoľko na tie prostriedky, ktoré by neboli predložené včas, súd podľa svojho uváženia nemusí prihliadať. Ani jeden z druhovej koncentrácie konanie (t.j. zákonná a sudcovská) sa však neuplatní vo vzťahu k zamestnancovi, ktorého pozícia pred súdom je takýmto spôsobom posilnená v súlade s § 320 CSP. Zamestnanec totiž môže navrhovať a predkladať dôkazy nie len do momentu vyhlásenia uznesenia o skončení dokazovania, ale až do momentu vyhlásenia vo veci samej. Uvedené však už neplatí vo vzťahu k zamestnávateľovi, preto je zamestnávateľ povinný navrhnúť a predložiť všetky dôkazy, ktoré považuje za vhodné, včas, v opačnom prípade sa vystavuje riziku, že na ne súd nemusí prihliadnuť.

2.4 Vylúčenie kontumačných rozsudkov

Predpokladom na vydanie kontumačných rozsudkov je existencia stavu procesnej pasivity, a to či už na strane žalobcu, alebo na strane žalovaného; strany sporu sú procesne pasívne vtedy, ak si neplnia základné povinnosti, ktoré im vyplývajú z ich postavenia strán civilného súdneho konania.⁸ Nový CSP sa odkláňa od všeobecného procesného režimu kontumačných rozsudkov. Rozsudok pre zmeškanie a ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa totiž nepoužijú, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca tak ako to ustanovuje § 321 CSP. Zákon už neobsahuje ustanovenie o neprospechu rozsudku pre zmeškanie pre zamestnávateľa, preto možno logickým výkladom vyvodiť, že dané ustanovenie neplatí vo vzťahu k zamestnávateľovi. V tomto prípade preto opäť zohráva dominantnú úlohu ochranná funkcia procesného konania v prospech slabšej strany zamestnanca.

Hoci nový CSP obsahuje osobitnú časť a osobitné postupy na prejednávanie individuálnych pracovnoprávných sporov, ustanovenie § 323 CSP ustanovuje primerané použitie všeobecných procesných ustanovení a to s ohľadom na primeranosť a vhodnosť. Primeranosť a vhodnosť použitia všeobecných procesných ustanovení sa pritom bude posudzovať s ohľadom na špecifický charakter individuálnych pracovnoprávných sporov s prihliadnutím na potrebu zvýšenej ochrany zamestnanca ako slabšej strany sporu. V súlade s rozhodnutím Ústavného súdu SR „*Verejnosť konania patrí k ústavným procesným zárukám práva na súdnu a inú právnu ochranu. S verejným prerokovaním vecí súvisí princíp ústnosti a bezprostrednosti a právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom*.“⁹

⁸ Števec, M., Ficová, S., Baricová, J., Mesiarkinová, S., Bajánková, J., Tomašovič, M., a kol. Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1080.

⁹ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. ÚS 57/1998.

Ustanovenia Civilného sporového poriadku o prípustnosti vylúčenia verejnosti sa použijú primerane v súlade s § 323 CSP.

3 ZÁVER

Civilný sporový poriadok si stanovuje za cieľ efektívne súdnictvo, zlepšenie samotnej vymožitelnosti práva a priblíženie sa k ideálu rýchlej a spravodlivej ochrany práv a právom chránených záujmov procesných strán. Návrh zákona bol súčasťou troch procesných kódexov - okrem Civilného sporového poriadku sú to Civilný mimosporový poriadok a Správny súdny poriadok.

Civilný sporový poriadok zaviedol v rámci sporov, v ktorých figuruje slabšia strana, osobitný režim procesných pravidiel. Jedným z takýchto sporov sú aj individuálne pracovnoprávne spory. V príspevku bola charakterizovaná osobitosť procesných pravidiel sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Zákonodarca zaviedol osobitný režim vo vzťahu k poučovacej povinnosti súdu, ktorý musí obligatórne poučiť zamestnanca o jeho právach. Právna úprava zavádza tiež aktívne postavenie súdu vo vzťahu k obstarávaniu a vykonávaniu dôkazov. Možno tak konštatovať odklon od všeobecného procesu dokazovania a nastolenie aktívneho vyšetrovacieho princípu. Odlišná je aj úprava rozsudkov pre zmeškanie, keď zákon ustanovuje, že ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie nemožno použiť, ak by mal byť kontumačný rozsudok vydaný v neprospech zamestnanca. V neposlednom rade nemožno opomenúť zavedenie odlišnej kauzálnej príslušnosti súdov, ktoré sa tak majú stať špecializovanými pre, okrem iného, oblasť individuálnych pracovnoprávných sporov.

Celková úprava individuálnych pracovnoprávných sporov je v CSP nastavená v prospech zamestnanca ako slabšej strany sporu, čím sa zákonodarca pokúsil zakotviť protiváhu voči postaveniu zamestnávateľa. Preto možno vo všeobecnosti konštatovať, že procesné postavenie zamestnávateľov v pracovnoprávných sporoch bude ťažšie ako postavenie zamestnancov. Až čas a prax ukáže, či boli jednotlivé opatrenia vhodné a či subjekty naozaj pocítia rýchlosť a efektívnosť fungovania súdov.

Použitá literatúra

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2006.

ŠTEVČEK, M. a kol.: Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016.

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. ÚS 57/1998.

Nález ústavného súdu Slovenskej republiky č. ÚS 67/02.

Zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších právnych predpisov.

Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších právnych predpisov.

Zákon č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších právnych predpisov.

Zákon č. 371/2004 Z. z. o sídlach a obvodoch súdov Slovenskej republiky a o zmene zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.

Dôvodová správa k vládnej návrhu zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok, ktorý vyšiel v Zbierke zákonov dňa 17.7.2015 ako čiastka 51.

Kontaktné údaje:

JUDr. Lenka Freel, PhD.

lenka.freel@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

VÝSADY A ÚSKALIA PRÁVNEJ ÚPRAVY PRACOVNOPRÁVNÝCH SPOROV Z POHĽADU ZAMESTNANCA AKO SLABŠEJ STRANY

Monika Miháliková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: The aim of the paper is to point out the importance of labor disputes as a special category of disputes regulated by Act. No. 160/2015 Coll. Civil Dispute Code as amended. The author highlights the benefits for the employee as a weaker party from the *de lege lata* legislation, while at the same time reflects on the need to modify it through the *de lege ferenda* proposals.

Abstrakt: Cieľom príspevku je poukázať na význam pracovnoprávných sporov ako osobitnej kategórie sporov upravenej v zákone č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov. Autorka v príspevku vyzdvihuje výhody, ktoré pre zamestnanca ako slabšiu stranu plynú z právnej úpravy *de lege lata* a súčasne sa zamýšľa nad potrebou jej úpravy prostredníctvom návrhov *de lege ferenda*.

Key words: labor dispute, employee, employer, weaker party, Civil Dispute Code

Kľúčové slová: pracovnoprávny spor, zamestnanec, zamestnávateľ, slabšia strana, Civilný sporový poriadok

1 NIEKOĽKO SLOV NA ÚVOD

Pracovnoprávny vzťah rovnako ako akýkoľvek iný (nielen právny) vzťah neobchádzajú nehody, nedorozumenia, spory medzi jeho účastníkmi, v tomto prípade medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Ich predmetom je častokrát nevyplatenie mzdy, resp. iného peňažného plnenia, ale napríklad i zodpovednostné vzťahy či porušenie zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku. Zákom č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (ďalej len „CSP“) bola do právneho predpisu zavedená úprava osobitnej kategórie sporov – tzv. sporov s ochranou slabšej strany, ktorá zahŕňa i nami rozoberanú problematiku pracovnoprávných sporov. Konkrétnu úpravu spomínanej kategórie sporov nájdeme v ustanovení § 316 a nasl. CSP, kde je obsiahnutá jednak legálna definícia individuálneho pracovnoprávneho sporu¹, jednak osobitosti, ktoré sa vychylujú od všeobecnej úpravy sporov uvedenej v prvých dvoch častiach CSP. Sme toho názoru, že zákonodarcom zamýšľaná a v konečnom dôsledku i zavedená osobitná úprava individuálnych pracovnoprávných sporov do znenia právneho predpisu mala v prvom rade naplniť podstatu pojmu „ochrana slabšej strany“, a teda mala chrániť zamestnanca, ktorý je slabšou stranou pracovnoprávneho vzťahu, ergo pracovnoprávneho sporu.

Ako z uvedeného vyplýva, v prípade pracovnoprávneho sporu možno pozorovať prepojenie dvoch odvetví nášho právneho poriadku, a to pracovného práva a civilného práva procesného. Práve prostredníctvom druhého menovaného je zabezpečená súdna ochrana poškodeného účastníka pracovnoprávneho vzťahu v dôsledku porušenia práv a povinností z neho vyplývajúcich. Obe odvetvia slovenského právneho poriadku sú si navzájom rovné a žiadne z nich nie je nadradené.

V predmetnom príspevku sa zameriame na analýzu stavu *de lege lata*, a teda či možno po viac ako troch rokoch od začiatku účinnosti CSP hovoriť o vhodnej, resp. postačujúcej úprave individuálnych pracovnoprávných sporov, alebo či naopak vzniká priestor na jej zdokonalenie formou návrhov *de lege ferenda*.

¹ Ustanovenie § 316 ods. 1 CSP znie: „Individuálny pracovnoprávny spor na účely tohto zákona je spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov.“

2 PRACOVNOPRÁVNE SPORY VO VŠEOBECNOSTI

Ako už bolo uvedené, realizácia práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch so sebou prináša i riziko vzniku sporu. Hoci zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“) upravuje v úvodných článkoch nazvaných Základné zásady Zákonníka práce, ale i v samotnom paragrafom znení, práva i povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, čím v zásade pôsobí preventívne vo vzťahu k prípadnému vzniku sporu medzi nimi, pracovnoprávne spory sú pomerne časté. Pre komplexnosť považujeme za potrebné spomenúť, že práva a povinnosti zamestnanca i zamestnávateľa nie sú obsiahnuté len v Zákonníku práce, ale i v iných pracovnoprávných predpisoch, v pracovnej zmluve a taktiež sú i obsahom kolektívnej zmluvy, bližšie špecifikované sú i vo vnútroorganizačných aktoch.

Zákonník práce, ako hmotnoprávna norma, však neupravuje len spomínané práva a povinnosti účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, ale súčasne i spôsob riešenia sporov z individuálnych pracovnoprávných vzťahov, a to jednak v článku 9 Základných zásad Zákonníka práce², jednak v ustanovení § 14 ZP³, ktoré je upravené v samotnom normatívnom znení Zákonníka práce. Obe ustanovenia Zákonníka práce odkazujú poškodeného účastníka pracovnoprávneho vzťahu na uplatnenie práva na súdnu ochranu, resp. upravujú právomoc súdov na prejednávanie pracovnoprávných sporov. Spory medzi zamestnávateľom a zamestnancom o nároky z pracovného pomeru totiž od roku 1991 prejednávali a rozhodovali s výlučnou právomocou súdy.⁴ Procesnoprávnym predpisom, ktorý v súčasnosti upravuje postup pri uplatňovaní súdnej ochrany porušeného práva zamestnanca či zamestnávateľa, je už spomínaný CSP.

Napriek tomu, že vznik pracovnoprávneho sporu je počas trvania pracovnoprávneho vzťahu častý, jeho definíciu, resp. inú zmienku o ňom ako spomínané ustanovenia v Zákonníku práce nenájde. Ako už ale bolo uvedené, práve CSP v ustanovení § 316 ods. 1 obsahuje legálnu definíciu individuálneho pracovnoprávneho sporu, pričom v ods. 2 toho istého ustanovenia rozširuje okruh tejto kategórie sporov o antidiskriminačné spory, teda tie, ktoré súvisia s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, ak tieto spory vznikli na pracovisku. CSP totiž upravuje i osobitný postup pri riešení antidiskriminačných sporov⁵, avšak tieto osobitné ustanovenia sa v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku neaplikujú. Individuálne pracovnoprávne spory (i antidiskriminačné spory) sú svojou povahou spormi s ochranou slabšej strany.⁶ Práve ich vyčlenením do osobitnej kategórie sporov zákonodarca reagoval na nerovné postavenie subjektov a jeho cieľom bolo kompenzovať toto inak nerovné postavenie slabšej strany vo vzťahu k druhej sporovej strane. Zamestnanec ako slabšia strana je potom napríklad istým spôsobom v prípade pracovnoprávneho sporu zvýhodnený napríklad tým, že v súlade s CSP platí zákaz vydania rozsudku pre zmeškanie v jeho neprospech. V samotnom zavedení osobitnej kategórie týchto sporov do CSP možno pozorovať i silnú ochrannú funkciu vyplývajúcu z pracovného práva. Spory s ochranou slabšej strany predstavujú výnimku zo všeobecného princípu rovnosti sporových strán upraveného v článku 6 CSP.

Účastníci pracovnoprávneho vzťahu sa na súd obracajú v dôsledku porušenia práva, resp. nesplnenia povinnosti, pričom najčastejšie ide o nevyplatenie mzdy, náhradu škody spôsobenú zamestnancom alebo zamestnávateľom, napríklad v prípade náhrady škody z pracovného úrazu či choroby z povolania. Pracovnoprávny spor vzniká taktiež v prípade namietaného neplatného skončenia pracovného pomeru. Za dôležité ešte považujeme spomenúť, že aby mohol byť určitý spor považovaný za spor pracovnoprávny, musí ísť o spor medzi účastníkmi konkrétneho pracovnoprávneho vzťahu. Inými slovami, ak by spor vznikol napríklad medzi viacerými zamestnancami na tom pracovisku, takýto spor by nebol i v zmysle CSP považovaný za osobitný druh

² Článok 9 Základných zásad Zákonníka práce znie: „Zamestnanci a zamestnávateľia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.“

³ Ustanovenie § 14 ZP znie: „Spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.“

⁴ ŠTEVČEK, M., FICOVÁ, S., BARICOVÁ J., MESIARKINOVÁ, S., BAJÁNKOVÁ, J., TOMAŠOVIČ, M. a kol.: Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 1072

⁵ Vid' ustanovenie § 307 a nasl. CSP

⁶ Slabšiu stranu v zmysle CSP predstavujú tri kategórie subjektov: spotrebiteľ, zamestnanec a diskriminovaná osoba.

sporu, za individuálny pracovnoprávny spor, teda spor s ochranou slabšej strany. Za takýto možno považovať výlučne iba spor medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Za dôležitú skutočnosť považujeme i to, že pracovnoprávny spor je iba taký spor, ktorý vyplýva z pracovnoprávnych vzťahov. To znamená, že ak by medzi zamestnávateľom a zamestnancom vznikol spor týkajúci sa napríklad sociálneho zabezpečenia zamestnanca, tento spor nie je možné považovať za spor pracovnoprávny.⁷

3 PLUSY A MÍNUSY PRÁVNEJ ÚPRAVY DE LEGE LATA

Uplynutie niekoľkých rokov od začiatku účinnosti akéhokoľvek právneho predpisu poskytuje priestor na zhodnotenie stavu právnej úpravy. Nie je tomu inak ani v prípade CSP, konkrétne právnej úpravy, ktorá sa týka nami rozoberanej problematiky pracovnoprávnych sporov.⁸

Prvou výhodou predmetnej právnej úpravy, ktorú je súčasne možno považovať za nevýhodu, je kauzálna príslušnosť súdov na prejednanie pracovnoprávnych sporov. Prečo je možno takto stanovenú príslušnosť súdov vnímať v dvoch rovinách – ako výhodu, i ako nevýhodu? V prvom rade je potrebné bližšie si priblížiť úpravu uvedenú v ustanovení § 23 CSP⁹. Predmetné ustanovenie poníma o už spomínanej kauzálnej príslušnosti súdov v pracovnoprávnych sporoch, a to tak, že zákonodarca stanovil osem okresných súdov, jeden pre každý kraj, ktoré sú zákonom splnomocnené na prejednanie sporov vyplývajúcich z individuálnych pracovnoprávnych vzťahov. Ako výhodu možno vnímať ten fakt, že ak je na prejednanie všetkých pracovnoprávnych sporov v rámci jedného kraja príslušný vždy jeden a ten istý okresný súd, takýto stav by mal prispieť k jednotnosti rozhodovania v tom zmysle, že súd by mal v rovnakých veciach rozhodovať rovnako. Okresné sudy uvedené v spomínanom ustanovení § 23 CSP sú tak v dôsledku zavedenia kauzálnej príslušnosti špecializované na okruh prípadov týkajúcich sa pracovnoprávnych sporov. Za nevýhodu však možno považovať to, ktoré konkrétne sudy boli zákonodarcom zvolené na rozhodovanie pracovnoprávnych sporov. V dôvodovej správe k CSP sa uvádza, že „*pri určovaní okresných súdov v sídle kraja bral predkladateľ do úvahy najmä štatistiku nápadu na jednotlivé sudy, dopravnú infraštruktúru a dostupnosť súdu*“.¹⁰ Uvedené, mnohokrát kritizované zavedenie kauzálnej príslušnosti súdov v pracovnoprávnych sporoch, nepovažujeme za vhodné. Sme toho názoru, že by bolo žiaduce prehodnotiť výber týchto súdov, aby zamestnanec, ktorý sa odhodlá riešiť spor so svojím zamestnávateľom prostredníctvom súdu, nemusel v rámci kraja absolvovať veľkú vzdialenosť z miesta svojho trvalého pobytu do mesta, ktoré je sídlom okresného súdu špecializovaného na pracovnoprávne spory.

V rámci akéhosi zlepšenia právnej úpravy pracovnoprávnych sporov *de lege lata* sa domnievame, že by bolo vhodné, aby do istej miery na rozhodovaní pracovnoprávnych sporov participovali i zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov. Takouto účasťou na rozhodovaní by bolo napríklad zavedenie ustanovenia do CSP, ktoré by ponímalo o vyžiadaní si vyjadrenia od týchto zástupcov zo strany súdu pred prijatím rozhodnutia, samozrejme, ak u zamestnávateľa pôsobia takíto zástupcovia. Takéto vyjadrenie by pre súd v žiadnom ohľade nebolo

⁷ BĚLINA, M. a kol: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 538

⁸ Bližšie pozri tiež FREEL, L.: Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve. In: Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. S. 96-103.

⁹ Ustanovenie § 23 CSP znie: „*Príslušnosť v pracovnoprávnych sporoch*
Na konanie v individuálnych pracovnoprávnych sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné

a) *Okresný súd Bratislava III pre obvod Krajského súdu v Bratislave,*

b) *Okresný súd Piešťany pre obvod Krajského súdu v Trnave,*

c) *Okresný súd Nové Mesto nad Váhom pre obvod Krajského súdu v Trenčíne,*

d) *Okresný súd Topoľčany pre obvod Krajského súdu v Nitre,*

e) *Okresný súd Ružomberok pre obvod Krajského súdu v Žiline,*

f) *Okresný súd Zvolen pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici,*

g) *Okresný súd Poprad pre obvod Krajského súdu v Prešove,*

h) *Okresný súd Košice II pre obvod Krajského súdu v Košiciach.“*

¹⁰ Dôvodová správa k Civilnému sporovému poriadku. Dostupné na: <https://www.najpravo.sk/dovodove-spravy/rok-2015/160-2015-z-z-csp.html>. [cit. dňa 20.02.2020]

záväznú, rešpektujúcu zásadu voľného hodnotenia dôkazov vyjadrenú v ustanovení § 191 ods. 1 CSP¹¹, avšak naplnilo by akúsi poradnú funkciu.

Výhoda, ktorá je v účinnosti len od začiatku roka 2020, súvisí s novelou zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov. Od 1.1.2020 bolo do predmetného zákona doplnené oslobodenie od súdneho poplatku v prípade konania o náhrade škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, ale i v inom individuálnom pracovnoprávnom spore, ak žalobcom nie je zamestnávateľ.¹² Aj uvedená zmena v konečnom dôsledku predstavuje odraz zvýšenej ochrany zamestnanca, ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu i pracovnoprávneho sporu, keďže cieľom predmetnej novely bolo odstrániť zvýšené výdavky, ktoré zamestnancov častokrát odrádzajú od uplatnenia si ochrany ich porušeného práva prostredníctvom súdu. Sme toho názoru, že i cestou odstránenia súdnych poplatkov v prípade individuálnych pracovnoprávnych sporov zamestnanci prekonajú strach či inú bariéru, ktorá im bránila obrátiť sa na súd.

Poslednou nami rozoberanou otázkou súvisiacou s pracovnoprávnymi spormi je dĺžka rozhodovania pracovnoprávnych sporov. V článku 17 CSP je zakotvený princíp hospodárnosti konania, v zmysle ktorého „súd postupuje v konaní tak, aby vec bola čo najrýchlejšie prejednaná a rozhodnutá, predchádza zbytočným prietahom, koná hospodárne a bez zbytočného a neprimeraného zaťažovania strán sporu a iných osôb“. Čo však vnímať pod čo možno najrýchlejším prejednaním a rozhodnutím sporu? Mesiac, polrok, rok? Za nevýhodu v súvislosti s načrtnutým považujeme skutočnosť, že CSP v žiadnom ustanovení nelimituje súdy, za aký čas by mali vec prejednať a rozhodnúť. Sme toho názoru, že ak hovoríme o zvýšenej ochrane zamestnanca ako slabšej strany, bolo by vhodné, aby CSP zakotvilo povinnosť súdu rozhodnúť pracovnoprávny spor v konkrétne určenom čase. Domnievame sa, že tento čas by mal byť určený na základe viacerých kritérií, ako je napríklad priemerná dĺžka rozhodovania takýchto sporov v súčasnosti, ale zohľadnená by mala byť aj zložitnosť toho ktorého typu pracovnoprávneho sporu, keďže podľa nášho názoru je rozhodovanie sporu týkajúceho sa neplatného skončenia pracovného pomeru zložitejšie ako sporu týkajúceho sa nevyplatenia mzdy.

Cieľom tejto časti príspevku bolo analyzovať niektoré nami vnímané klady a zápory súčasnej právnej úpravy, a to v spojitosti s návrhmi *de lege ferenda*, ktoré by v prípade ich pretavenia do znenia CSP mohli prispieť k zvýšeniu ochrany zamestnanca, ktorý sa na súd obráti v dôsledku sporu so svojím zamestnávateľom.

4 ZÁVER

Spor ako taký je vlastný každému z nás. Každý jednotlivec si háji svoje záujmy (mnohokrát i neoprávnené) aj na úkor toho, že vznikne stret protichodných názorov s iným subjektom. Nie je tomu inak ani v rámci pracovného života, kde aj napriek zvýšenej ochrannej funkcii, ktorú pracovné právo poskytuje zamestnancovi, častokrát nastane sporná situácia. Úlohou súdu je potom spravodlivo rozhodnúť tento spor, pričom nemôže zvýhodniť žiadnu stranu sporu, aj napriek tomu, že zamestnanec je v súlade s CSP považovaný za slabšiu stranu. Predmetný príspevok sa venoval práve problematike pracovnoprávnych sporov, a to jednak z pohľadu *de lege lata*, jednak vo svetle návrhov *de lege ferenda*.

Právna úprava pracovnoprávnych sporov v CSP nebola doposiaľ novelizovaná, čo znamená, že aj napriek tomu, že vykazuje určité nedostatky, tieto nie sú natoľko závažné, aby zákonodarcu rozhodol o pozmenení právnej úpravy *de lege lata*. Napriek tomu, ako sme v príspevku načrtli, najviac problematickou sa javí práve predkladateľom CSP vyzdvihnutá kauzálna príslušnosť súdov, ktorá je odbornou spoločnosťou od jej zavedenia pravidelne kritizovaná. Za absentujúcu považujeme ingerenciu zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov pri rozhodovaní pracovnoprávnych sporov súdmi. Naopak, sme toho názoru, že stanovenie osobitných procesných

¹¹ Ustanovenie § 191 ods. 1 CSP znie: „Dôkazy súd hodnotí podľa svojej úvahy, a to každý dôkaz jednotlivo a všetky dôkazy v ich vzájomnej súvislosti; pritom starostlivo prihliada na všetko, čo vyšlo počas konania najavo.“

¹² Ustanovenie § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov

podmienok, ktoré sa odkláňajú od všeobecného procesného postupu, je v prípade individuálnych pracovnoprávných sporov na mieste a zákonodarca v zásade vhodne nastavil tieto podmienky za účelom zvýšenej ochrany zamestnanca ako slabšej strany nielen pracovnoprávneho vzťahu, ale i pracovnoprávneho sporu. Nedávna zmena, ktorá priniesla doplnenie ustanovenia týkajúceho sa oslobodenia od súdnych poplatkov aj pre prípad individuálnych pracovnoprávných sporov je dôkazom toho, že zákonodarca neustále považuje ochranu zamestnanca za prioritu. Možno je len otázkou času, kedy dôjde i k zakotveniu ustanovenia o obmedzení dĺžky trvania pracovnoprávneho sporu pred súdom do CSP.

Domnievame sa, že v priebehu nasledujúcich niekoľkých rokov prejde právna úprava individuálnych pracovnoprávných sporov čiastočnou novelizáciou, možno aj v duchu niektorého z nami spomenutých návrhov *de lege ferenda*, samozrejme stále s účelom zvýšenej ochrany zamestnanca ako slabšej strany pracovnoprávneho sporu.

Použitá literatúra:

BĚLINA, M. a kol.: Pracovní právo, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 612. ISBN 978-80-7400-186-4

ŠTEVČEK, M., FICOVÁ, S., BARICOVÁ J., MESIARKINOVÁ, S., BAJÁNKOVÁ, J., TOMAŠOVIČ, M. a kol.: Civilný sporový poriadok. Komentár. Praha: C. H. Beck, 2016. 1540 s. ISBN 978-80-7400-629-6

FREEL, L.: Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve. In: Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2014. - S. 96-103. ISBN 978-80-7160-390-0

Kontaktné údaje:

Mgr. Monika Miháliková

monika.mihalikova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. č. 6, P.O.Box 313

811 00 Bratislava

SPORNÉ OTÁZKY PRI UKLADANÍ SANKCIÍ ZA NELEGÁLNU PRÁCU A NELEGÁLNE ZAMESTNÁVANIE

Juraj Hamulák

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: The paper deals with the specifics of imposing sanctions for illegal employment as well as the specifics of dispute resolution, which arise in the case of appeals against the decision to impose the same sanction.

Abstrakt: Príspevok pojednáva o osobitostiach udeľovania sankcií za nelegálne zamestnávanie ako aj o špecifikách riešenia sporov, ktoré vznikajú v prípade opravných prostriedkov voči rozhodnutiu o udelení tej-ktorej sankcie.

Key words: dispute, illegal work, illegal employment, sanctions, dispute resolution.

Kľúčové slová: spor, nelegálna práca, nelegálne zamestnávanie, sankcie, riešenie sporov.

1 ÚVOD

Otázky spojené s problematikou nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú vysoko aktuálnou témou. Nemenej aktuálnou, avšak menej analyzovanou je problematika procesného riešenia sporov, ktoré sú následkom kontrolných zistení príslušných inšpekčných orgánov v oblasti nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Pre bližšie pochopenie analyzovanej problematiky sa na túto musíme nevyhnutne pozrieť cez optiku podstaty nelegálneho zamestnávania ako pracovnoprávneho pojmu a následne si bližšie analyzujeme vybrané špecifiká tzv. sporovej agendy.

1.1 Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie ako spoločenský a právny problém

Uvedené pojmy vnímam predovšetkým cez nasledovné prizmy: „pracovné vzťahy nie sú podľa pracovnoprávnej teórie vzťahmi majetkovými a pracovná sila nie je tovarom“; „práca nemá byť považovaná iba za tovar alebo za predmet obchodu“; „práca nie je tovar“. Obdobne sa vyjadruje aj prof. Barancová, podľa ktorej „pracovnoprávne vzťahy majú síce odplatný charakter, ale spôsob odmeny za vykonanú prácu nerobí z pracovnoprávných vzťahov klasické výmenné majetkové vzťahy.“¹

Som toho názoru, že problém nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania nie je možné obmedzovať striktne iba ako problém právny. Táto problematika totiž bytostne súvisí aj s otázkou morálky a etiky v práve, i celej spoločnosti. V spoločenských vzťahoch je nevyhnutné na prvom mieste brať do úvahy predovšetkým ľudskú dôstojnosť, ktorá je práve v oblasti pracovnoprávných vzťahoch významným prvkom vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

V širších súvislostiach sa problematikou nelegálnej práce (resp. zamestnávania) zaoberajú prirodzene i iné spoločenské vedy (sociológia, psychológia, ekonómia a pod.). V oblasti ekonomie sa najmä v poslednom období čoraz viac ekonómov zaoberá problémom tieňovej ekonomiky.² I keď táto problematika nie je nová, významnejšia pozornosť sa jej venuje prakticky až v osemdesiatich rokoch

¹ Pozri bližšie: TOMAN, J. Individuálne pracovné právo - Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; 2014, s. 29.

² Nehlásená hospodárska činnosť. Tieňová ekonomika zahŕňa inak legálne činnosti, ktoré nie sú hlásené daňovým úradom (napr. obchody alebo služby automobilových opravovní, ktoré sa uzatvárajú medzi priateľmi na základe „naturálnej výmeny“), ako aj nelegálne činnosti (ako napr. obchod s drogami, hazardné hry a prostitúciu). Pozri bližšie MEDVEĎ, J. Formy prejavu tieňovej ekonomiky. Banská Bystrica : Fakulta financií UMB, 2001. ORVISKÁ, M. Daňové úniky a tieňová ekonomika: širšie implikácie v podnikaní a financiách. Košice : Technická univerzita v Košiciach, Ekonomická fakulta, 2013. SCHNEIDER, F., WILLIAMS, C. C. The Shadow Economy. Londýn : The Institute of Economic Affairs, 2013.

minulého storočia. Príčinou je poznanie, že tieňová ekonomika vo väčšine krajín sveta je najrýchlejšie sa rozvíjajúcim sektorom. Sektorom, ktorý sa rozvíja oveľa dynamickejšie ako sektor oficiálny. Mám však za zato, že v SR sa problémom tieňovej ekonomiky a jej väzieb k trhu práce nevenovala dostatočná pozornosť.

Pokiaľ sa na otázky nelegálnej práce pozeráme z pohľadu a vnímania aplikačnou praxou, tak musíme nevyhnutne konštatovať, že poznatky verejnosti o nelegálnej práci a o neformálnom trhu práce sú na veľmi nízkej úrovni.

Motívmi nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania sú výhody či zisky zamestnávateľov, resp. zamestnancov, ktoré majú prevažne momentálny charakter. Nelegálna práca rieši nezamestnanú osobu, ktorá nie je uchádzačom o zamestnanie, jej existenčnú situáciu, iným osobám vykonávajúcim nelegálnu prácu pomáha zlepšiť ich ekonomickú situáciu a zároveň je ekonomická motivácia častá aj u zamestnávateľov vykonávajúcich nelegálne zamestnávanie, ktorý takýmto spôsobom znižujú svoje výdavky a administratívne zaťaženie.

Zároveň dopady nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania môžu meniť svoj charakter v negatívnom smere z dlhodobšieho hľadiska, čo je možné vyvodiť i z správ Národného inšpektorátu práce o stave nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktoré poukazujú na to, že najzraniteľnejšími sa ukazujú osoby vykonávajúce nelegálnu prácu. Týmto osobám je zo strany subjektu, ktorý im túto prácu prideliť, upieraný nárok na mzdu, dovolenku, stravné, osobné ochranné pracovné prostriedky, vrátane nemocenských dávok v čase choroby alebo pracovného úrazu a zároveň im vznikajú problémy v súvislosti s neskorším uplatnením nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, ale aj invalidný dôchodok, nakoľko obdobie výkonu nelegálnej práce môže žiadateľovi o dôchodok chýbať k celkovej dobe poistenia potrebnej na uplatnenie nároku na dôchodok a pod. Nelegálne pracujúca osoba teda nepožíva štandardný stupeň právnej ochrany, ktorý by mala zabezpečený v prípade uzatvoreného pracovného pomeru ako aj v prípade splnenia oznamovacej povinnosti zamestnávateľa voči Sociálnej poisťovni na účely sociálneho poistenia.³ Trh práce bytostne závisí od celospoločenského vývoja, ktorý ako materiálne jadro vplyva aj na vývoj legislatívy. Zásadný vplyv na mieru porušovania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania má predovšetkým situácia na trhu práce a s tým spojené otázky nezamestnanosti, resp. zamestnanosti. SR sa napriek postupnému zlepšovaniu miery evidovanej nezamestnanosti stále „borí“, predovšetkým s jej zvýšenou mierou a priepastnými regionálnymi rozdielmi. Boj s dlhodobou nezamestnanosťou je neodškriepiteľne behom na dlhé trate.

Celosvetová globalizácia a s ňou spojené „rušenie“ pomyselných hraníc medzi jednotlivými krajinami sveta spôsobili to, že problém pretrvávajúcej hospodárskej krízy nie je problémom lokálnym, ale vysoko prevyšuje územie tej, či ktorej krajiny.⁴ Bezouška v tomto kontexte konštatuje, že na poplach sa bije v celej EÚ.⁵ Odkazuje sa pritom na správu Európskej pracovnej skupiny pre zamestnanosť pod predsedníctvom Koka, ktorá bola vypracovaná pre Európsku radu v roku 2003⁶, ktorá upozorňuje, že pracovné právo musí reagovať na skutočnosť, kedy fakticky dochádza k rozdeleniu pracovného trhu na „začlenených“ (insiders), ktorí majú trvalé zamestnanie, a „vylúčených“ (outsiders), ku ktorým patria nezamestnaní, ktorí stratili kontakt s trhom práce, ale aj ľudia, ktorých zamestnanie je neisté, alebo ktorí sú zamestnaní neoficiálne. Táto druhá z uvedených skupín sa pohybuje v „šedej zóne“, kde môžu byť do značnej miery obmedzené základné zamestnanecké práva, či práva na sociálnu ochranu. Mám za to, že táto skutočnosť vedie k stavu neistoty ohľadom budúcich pracovných vyhliadok a ovplyvňuje zásadné rozhodnutia v súkromnom živote týchto ľudí (napr. zaistenie bývania, plánovanie rodiny a pod.). V tejto súvislosti je teda zjavné,

³ PERICHTOVÁ, A. Analýza vývoja nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR s dôrazom na jej ekonomický a sociálny dopad na spoločnosť, zamestnávateľa a zamestnanca Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2327. [cit. 20.1.2020] Dostupné na: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Perichtova/Vs_2327_Perichtova.pdf

⁴ Pozri bližšie MAKARIUSOVA, R. Globálni aktéri a neštátni aktéri. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2015, s. 31-81.

⁵ BEZOUŠKA, P. Vyhličky do budúcnosti pracovného práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 30.

⁶ Pozri bližšie PÁLENÍK, V. Strieborná ekonomika ako možné exportné zameranie slovenskej ekonomiky – aktuálna situácia a potenciál. s. 6 - 7 [cit. 22.1.2020] Dostupné na <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP16.pdf>

že výkon „závislej práce“ v podobe iných ako pracovnoprávných vzťahov zásadne eliminuje možnosť aplikácie ochrannej funkcie pracovného práva na tieto osoby.⁷

Na tieto najnovšie výzvy pod vplyvom negatívnych hospodárskych zmien reagovala EÚ prijatím politickej Stratégie na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu s názvom Európa 2020.⁸ V tomto strategickom dokumente EÚ zdôrazňuje, že nárast svetovej populácie zo 6 na 9 miliárd zintenzívni svetový boj o prírodné zdroje a zaťažujú životné prostredie, rovnako si EÚ uvedomuje enormný nárast nezamestnanosti a celkový pokles „blahobytu“, ktorý sa môže stať aj javom trvalým. Vychádzajúc aj z uvedených, nie príliš optimistických scenárov EÚ v uvedenej stratégii, Európa 2020 stanovila päť hlavných cieľov, pričom dva z nich sa dotýkajú priamo sociálnej oblasti, a to:

- a) zvýšiť mieru zamestnanosti obyvateľov vo veku 20 – 64 rokov zo súčasných 69 % na minimálne 75 %, vrátane väčšieho zapojenia žien, starších pracovníkov a lepšieho začlenenia migrantov medzi pracovnú silu,
- b) znížiť podiel Európanov žijúcich pod hranicou chudoby jednotlivých krajín o 25 %, čo by znamenalo, že viac ako 20 miliónov ľudí by sa dostalo nad hranicu chudoby.⁹

Pre SR je charakteristická otvorená ekonomika, ktorá je bytostne závislá na vývoji ekonomiky v krajinách, na ktoré je naviazaný slovenský export. Problém nezamestnanosti dávno nie je len problémom dotknutých subjektov, ale je predmetom záujmu politikov a častých medzinárodných fór na európskej i svetovej úrovni. Napriek tomuto faktoru sa prvotne musia týmto problémom zaoberať najmä príslušné orgány na vnútroštátnej úrovni.

Je teda zrejmé, že problematika nelegálneho zamestnávania je problémom celoslovenským a úlohou pracovnoprávnej legislatívy je prinášať právnu úpravu spôsobov riešenia tohto problému. Fenomén nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je negatívnym spoločenským javom, ktorý zahŕňa javy ako zneužívanie pracovnej sily evidovanej úradmi práce, zneužívanie systému sociálnych dávok a dávok v nezamestnanosti, neodvádzanie odvodov na sociálne poistenie, neodvádzanie daní a rozvoj tzv. čiernej ekonomiky.

Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie predstavujú závažný celospoločenský problém aj tým, že nepriaznivo ovplyvňujú príjmovú a výdavkovú časť štátneho rozpočtu, skresľujú údaje o počte nezamestnaných osôb, ako aj iné štatistické údaje národnej ekonomiky.¹⁰ Neduh označený ako nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie je nevyhnutné riešiť nielen v právnej, ale aj v morálnej rovine.

Úlohou pracovnoprávnej legislatívy je však stanovovať isté mantinely správania sa a štát pomocou svojej donucovacej právomoci je povinný zabezpečiť, aby sa subjekty pracovného práva správali v rovine týchto stanovených mantinelov. Je pravdou (ako uvádza Barancová), že posilňovanie ochrannej funkcie pracovného práva sa mnohým podnikateľom v SR nepáči. Stály tlak na liberáciu existujúcich pracovnoprávných úprav ohrozuje existenčné základy zamestnancov, pričom tento tlak sa zintenzívnil v období hospodárskej a finančnej krízy. Barancová s týmto tlakom spája masívny nárast tzv. prekérnych zamestnaní, agentúrnej práce, práce na zavolanie a práce na

⁷ BEZOUŠKA, P. Vyhlídky do budúcnosti pracovného práva. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 30.

⁸ Oznámenie Komisie EURÓPA 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. [cit. 22.1.2020] Dostupné na <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A2010%3A2020%3AFIN%3ASK%3APDF>.

⁹ DOLOBÁČ, M. a kol. Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s. 21.

¹⁰ Len pre ilustráciu bolo podľa štatistických ukazovateľov Národného inšpektorátu práce v mesiaci december 2019 orgánmi inšpekcie práce odhalených celkovo 77 osôb pracujúcich nelegálne, ktorých nelegálne zamestnávalo 43 subjektov. Z uvedeného počtu nelegálne zamestnávaných osôb bolo 34 žien a 44 mužov (podiel mužov predstavuje 57 % na celkových zisteniach). V rámci celkového počtu nelegálne zamestnávaných osôb v mesiaci december bolo odhalené nelegálne zamestnávanie 17 cudzincov. Prevažná väčšina nelegálne pracujúcich osôb vykonávala prácu v sektore stavebníctva; v sektore administratívnych a podporných služieb a v sektore veľkoobchodu a maloobchodu. [cit. 22.1.2020] Dostupné na <https://www.ip.gov.sk/statistika-zisteni-nelegalneho-zamestnavania-organov-inspekcie-prace-v-mesiaci-december-2019/>

čiasťoný pracovný úväzok s nízkym rozsahom pracovného úväzku.¹¹ Tento okruh je možné rozšíriť aj o stále pretrvávajúci problém nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ktorého podoby nadobúdajú stále nové rozmery.

Vychádzajúc z predmetu zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „ZoIP“) vyplýva, že sa vzťahuje na ochranu zamestnancov pri závislej práci. Výkon „práce“ ma z hľadiska právneho poriadku SR, už na ústavnoprávnej úrovni, duálnu štruktúru – v pracovnoprávných a obdobných pracovných (právnych) vzťahoch sa vykonáva „závislá práca“, ktorá má svoju sekundárnu duálnu štruktúru vyjadrenú v podnikateľskej, resp. nepodnikateľskej, sfére, v občianskoprávných a obchodnoprávných vzťahoch, na základe a za podmienok ustanovených napr. zmluvou o dielo, príkaznou zmluvou a pod., čím dochádza k realizácii „práce“, ktorá nespĺňa znaky závislej práce a nevzťahuje sa na ňu pracovné zákonodarstvo (vrátane ZoIP). V tejto súvislosti odporúča Kuril, aby zo znenia ZoIP bolo v budúcnosti expressis verbis zrejmé (s osobitným zreteľom na formuláciu predmetu zákona), na ktorý druh práce sa zákon vzťahuje (tzv. pozitívne vymedzenie) a nevzťahuje (tzv. negatívne vymedzenie).¹² ZoIP systematicky nadväzuje na zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (aj v tomto prípade má zákonodarcu na zreteli „závislú prácu“, a nie „akúkoľvek prácu“). Obmedzenie pôsobnosti oboch právnych predpisov výhradne na sféru pracovnoprávných vzťahov a obdobných pracovných (právnych) vzťahov znamená, že ak zamestnávateľ tlakom „donúti“ zamestnanca k zmene právneho vzťahu z pôvodného pracovnoprávneho na niektorý zo súkromnoprávných, zamestnávateľ sa „zbaví“ povinností, ktoré sú ustanovené zákonom o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ZoIP, pričom takáto „výhoda“ neraz „motivuje“ zamestnávateľa k tomu, aby sa zo zamestnanca „nedobrovoľne“ stal živnostník, pričom druh a charakter vykonávanej závislej práce sa síce nezmení, dôjde však k zmene právneho vzťahu, a teda už viac nepôjde o „závislú prácu“, ale iba „prácu“.

2 VYBRANÉ „NEDOSTATKY“ PRI UKLADANÍ SANKCIÍ

2.1 Postihy za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Zákon č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov okrem pokuty za priestupky¹³ za nelegálnu prácu výslovne neustanovuje postihy za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania. Tieto postihy sú upravené v osobitných právnych predpisoch. Z príslušnej právnej úpravy vyplývajú nasledovné druhy postihov:

- a) pokuta za spáchanie správneho deliktu¹⁴, ktorú môže udeliť buď Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny alebo úrad práce, sociálnych vecí a rodiny právnickej osobe alebo fyzickej osobe za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,
 - od výšky 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,

¹¹ BARANCOVÁ, H. Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva, Praha : Leges, 2016, s. 29.

¹² KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce, In. KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce : desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)*. - Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, s. 148.

¹³ V zmysle § 7 ZoNP sa priestupku dopustí ten, kto vykonáva nelegálnu prácu. Za tento priestupok možno uložiť pokutu do 331 eur. ústredie, resp. úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a inšpektorát práce.

¹⁴ § 68a ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (pri ukladaní pokuty prihliadajú kontrolné subjekty na závažnosť zistených nedostatkov a závažnosť ich následkov, opakované zistenie toho istého nedostatku, a ak ide o uloženie pokuty za nelegálne zamestnávanie aj na počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb).

- b) pokuta za spáchanie správneho deliktu¹⁵, ktorú môže uložiť inšpektorát práce za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,
 - od 2 000 eur do 200 000 eur, a ak ide o nelegálne zamestnávanie dvoch a viac fyzických osôb súčasne, najmenej 5 000 eur,
- c) vylúčenie možnosti poskytnúť dotácie zo štátneho rozpočtu v prípade, ak zamestnávateľ v predchádzajúcich troch rokoch od žiadosti o dotáciu porušil zákaz nelegálneho zamestnávania (potvrdenie o tom, že zamestnávateľ povinnosť neporušil vydáva príslušný inšpektorát práce),¹⁶
- d) zákaz zúčastniť sa verejného obstarávania¹⁷.

Okrem sankcií za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba povinná zaplatiť aj dohodnutú dlžnú mzdu fyzickej osobe, ktorú nelegálne zamestnávala, ako aj tzv. dodatočnú platbu, ktorá súvisí s touto nevyplatenou mzdou (preddavok na daň z príjmu, daň z príjmu, daňový nedoplatok na daň z príjmu, poisťné poistenie, povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, poisťné na povinné verejné zdravotné poistenie).

2.2 Správne uváženie v otázkach ukladania sankcií za nelegálne zamestnávanie

Za zásadný nedostatok právnej úpravy považujem problémy spočívajúce v právomociach inšpektorátov práce, ktoré súvisia predovšetkým s výškou pokút a druhom sankcií, ktoré sú oprávnené tieto orgány ukladať.¹⁸ Za problematický považujem predovšetkým fakt, že stanovenie dolnej hranice pokuty za nelegálne zamestnávanie (na rozdiel od pokuty za nelegálnu prácu) prakticky odbúrava možnosť „správnej úvahy“ kontrolného orgánu pri ukladaní pokút za nelegálne zamestnávanie, nakoľko „uzákonenie príliš tvrdej dolnej sadzby pokuty zákonodarcom obmedzuje správne uváženie príslušného orgánu“¹⁹.

V danom prípade mám za to, že správne trestanie, ktorým je ukládanie pokút správnym orgánom, sa v zmysle právnej teórie, ako aj ustálenej judikatúry súdov Slovenskej republiky riadi zásadami platnými v trestnom práve, preto pri sledovaní formálnych znakov správneho deliktu je nevyhnutné brať do úvahy aj splnenie materiálneho znaku príslušného správneho deliktu, pričom materiálny znak charakterizuje konanie porušujúce alebo ohrozujúce spoločenský záujem. Je preto možné dospieť k záveru, že v prípade, ak materiálny znak správneho deliktu chýba, hoci formálne znaky sú splnené, nejde o správny delikt. V tomto prípade je potrebné zdôrazniť požiadavku ústavne konformnej aplikácie a výkladu zákona, ktoré sú podmienkou zákonnosti rozhodnutia inšpektorátu práce o sankcii za nelegálne zamestnávanie ako individuálneho správneho aktu, pričom nie je možné porušenie povinnosti posudzovať výlučne formálne. Naopak je potrebné s osobitnou starostlivosťou vyhodnotiť intenzitu a závažnosť tohto porušenia, ako aj ohrozenie chránených záujmov, ktoré sleduje právna úprava nelegálneho zamestnávania. Ak napríklad konanie „zamestnávateľa“ nedosiahlo takú

¹⁵ Ustanovenie § 19 ods. 2 písm. a) prvý bod zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁶ Ustanovenie § 8a ods. 4 písm. d) zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁷ Ustanovenie § 32 ods. 1 písm. g) zákona č. 343/2015 Z.z. o verejnom obstarávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zákaz vzťahuje na toho, to sa v predchádzajúcich troch rokoch od vyhlásenia alebo preukázateľného začatia verejného obstarávania dopustil závažného porušenia povinností v oblasti ochrany životného prostredia, sociálneho práva alebo pracovného práva podľa osobitných predpisov, za ktoré mu bola právoplatne uložená sankcia, ktoré dokáže verejný obstarávateľ a obstarávateľ preukázať.

¹⁸ Otázkami absencie správnej úvahy pri postihoch za nelegálne zamestnávanie sa zaoberali viacerí autori. V tomto prípade sa stotožňujeme s názorom, že „Spodná hranica sankcie, ktorá môže byť uložená aj podnikajúcej fyzickej osobe, nemá z hľadiska právneho poriadku obdoby. Pozri bližšie: PICHRT, J., MORÁVEK, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. In: *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví*. 2013, roč. 21, č. 3, s. 100.

¹⁹ KOLMAN, P. *Boj proti švarcsystému: „Jes is more“*. Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví. 2012, roč. 20, č. 9, s. 327.

intenzitu, ktorá spĺňa znaky nelegálneho zamestnávania, tak je potrebné uplatňovať „materiálny korektív“ vo vzťahu k závažnosti deklarovaného správneho deliktu.²⁰

V súvislosti s otázkou správnej úvahy upriamujem pozornosť na viaceré rozsudky Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, ktoré majú zásadný význam pre možné návrhy de lege ferenda v oblasti posudzovania nelegálnej práce a predovšetkým nelegálneho zamestnávania z pohľadu inšpektorov práce.

V danom prípade si dovoľím uviesť napr. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. mája 2011, sp. zn. 2Sžp/16/2011, v ktorom súd konštatoval, že „*voľná úvaha pri rozhodovaní o výške pokuty za správny delikt je myšlienkový proces, v rámci ktorého má správny orgán zvažovať závažnosť porušenia právnych predpisov vo vzťahu ku každému zisteniu protiprávneho konania, jeho následky, dobu protiprávnosti tak, aby uložená sankcia spĺňala nielen požiadavku represie, ale aj preventívny účel.*“²¹

V danom prípade je významná tzv. diskrečná právomoc správneho orgánu a s tým súvisiace legitímne očakávania účastníkov správneho konania na vydanie analogický správnych rozhodnutí:

- a) Legitímne očakávania vo vzťahu k správny rozhodnutiam, že o ich veci bude rozhodnuté obdobne ako vo veci skutkovo a právne podobnej, nemožno absolutizovať;
- b) Správny súd nesmie svojvoľne zasahovať do zákonnej úvahy, a preto moderácia je prípustná najmä v prípadoch sankcií, ktoré boli uložené zjavne neproporcionálne a neprimerane povahe skutku a jeho dôsledkom;
- c) Ukladanie pokút za správne delikty sa uskutočňuje v rámci úvahy správneho orgánu (diskrečná právomoc), zákonom dovoleného rozhodovacieho procesu, v ktorom správny orgán v zákonom stanovených medziach uplatňuje svoju právomoc a určí výšku sankcie, pričom použitie správnej úvahy musí byť v súlade so zásadami logického uvažovania a rozhodnutie, ktoré je výsledkom tohto procesu (uváženia) musí byť aj náležite odôvodnené.²²

V tejto súvislosti sa stotožňujem so závermi, ku ktorým dospel NS SR, keď konštatoval, že „*ak v správnom konaní o postihu za správny delikt nebola preukázaná vyššia miera negatívnych dôsledkov protiprávneho konania u sankcionovanej osoby (závažnosť, dĺžka konania a následky), môže súd využiť moderačné oprávnenie a znížiť výšku uloženej sankcie tak, aby bola primeraná okolnostiam prípadu a súčasne zodpovedala aj požiadavke generálnej prevencie.*“²³ Súd môže vychádzať zo skutkových zistení správneho orgánu, opätovne vykonať dôkazy už vykonané správnym orgánom alebo dôkazy.

V týchto veciach, a teda aj vo veciach sankcií môže súd rozhodnúť rozsudkom o náhrade škody, o peňažnom plnení alebo o peňažnej sankcii, ak na základe vykonaného dokazovania dospel k záveru, že o spore, o inej právnej veci alebo o uložení sankcie má byť rozhodnuté inak, ako rozhodol správny orgán. Rozsudok súdu nahrádza rozhodnutie správneho orgánu v takom rozsahu, v akom je rozsudkom súdu rozhodnutie správneho orgánu dotknuté. Z hľadiska sankcionovania správnych deliktov je teda významné moderačné právo súdu, na základe ktorého môže súd upustiť od potrestania alebo znížiť výšku uloženej sankcie, ak je postih za správny delikt zrejme neprimeraný.

Podľa súčasnej úpravy v § 27 ods. zákona č. 162/2015 Z.z. Správny súdny poriadok súd pri rozhodnutí, opatrení alebo inom zásahu, ktoré orgán verejnej správy vydal alebo vykonal na základe zákonom povolenej správnej úvahy, preskúmava iba, či také rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah nevybočili z medzí a hľadísk ustanovených zákonom. Ak súd zistí, že použitie správnej úvahy vybočilo z medzí a hľadísk ustanovených zákonom, napr. zákon neumožňuje použitie správnej úvahy, uložená pokuta prevyšuje zákonom stanovenú výšku, za spáchaný správny delikt nemožno uložiť daný druh sankcie a. i., takéto rozhodnutie je nezákonné a ako také ho súd zruší. V prípade, že správna úvaha bola použitá zákonným spôsobom, avšak súd dospel k záveru, že o peňažnej sankcii malo byť rozhodnuté inak, využije moderačné oprávnenie a správnu úvahu nahradí vlastným uvážením. V Správnom súdnom poriadku je upravená jednak peňažná moderácia a tiež sankčná moderácia. V rámci peňažnej moderácie môže správny súd na základe výsledkov ním vykonaného dokazovania

²⁰ Pozri napr.: Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z dňa 20.03.2019, sp. zn.: 13S/29/2018.

²¹ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30.05.2011, sp. zn. 2Sžp/16/2011.

²² Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 02.06.2011, sp. zn. 8 Sžo 163/2010.

²³ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 09.09.2010, sp. zn. 3 Sžo 16/2009.

rozsudkom znížiť výšku peňažného plnenia alebo peňažnej náhrady škody, ktoré boli priznané napadnutým rozhodnutím orgánu verejnej správy alebo opatrením orgánu verejnej správy, ak to žalobca navrhol, a priznaná výška peňažného plnenia alebo peňažnej náhrady škody je neprimeraná alebo voči žalobcovi likvidačná. V rámci sankčnej moderácie môže správny súd na základe výsledkov ním vykonaného dokazovania na návrh žalobcu rozsudkom buď zmeniť druh alebo výšku sankcie, to aj v prípade, keď orgán verejnej správy pri jej uložení nevybočil zo zákonného rámca správnej úvahy, ak táto sankcia je neprimeraná povahe skutku alebo by mala pre žalobcu likvidačný charakter, môže upustiť od uloženia sankcie, ak účel správneho trestania možno dosiahnuť aj samotným prejednaním veci. Predpokladom zmeny rozhodnutia alebo opatrenia orgánu verejnej správy v časti uloženia druhu alebo výšky sankcie alebo upustenia od potrestania bude

- a) správnym súdom vykonané dokazovanie,
- b) návrh žalobcu,
- c) skutočnosť, že by takto mohol rozhodnúť aj orgán verejnej správy,
- d) neprimeranosť sankcie ku skutku alebo jej likvidačný charakter pre žalobcu, resp. dosiahnutie účelu správneho trestania už len samotným prejednaním veci.

Správny súdny poriadok vyslovene ustanovuje, že správny súd v rámci sankčnej moderácie bude môcť rozhodnúť len v rámci takých limitov, ako mohol podľa osobitného predpisu rozhodnúť v administratívnom konaní orgán verejnej správy. Pri rozhodovaní správneho súdu bude pri žalobe fyzickej osoby alebo právnickej osoby postihnutej priestupkom, správnym deliktom alebo sankciou za iné protiprávne konanie platiť zákaz *reformatio in peus*. Na druhej strane však v súvislosti s inštitútom sankčnej moderácie možno oceniť, že nová právna úprava správneho súdu umožní moderovať aj inú ako peňažnú sankciu (pokutu).²⁴

Napriek skutočnosti, že istá miera správnej úvahy je umožnená v § 19 ods. 6 ZoIP, tak musím konštatovať, že vzhľadom na stanovenie dolnej hranice pokuty vo výške 2.000 eur nepripúšťa kontrolnému orgánu posúdiť, či konkrétne posudzovaný prípad je natoľko závažný, aby bolo nutné uložiť pokutu v takejto výške. V praxi sa často krát totiž vyskytujú prípady, ktoré sa síce javia ako konanie naplňujúce skutkovú podstatu nelegálneho zamestnávania, ale vzhľadom na ich charakter, ako aj následky, ktoré pre samostatného porušiteľa môže spôsobiť uloženie aj najnižšej výšky pokuty, nemôže byť objektívne posúdené a zhodnotené, čím by pre samotnú podstatu snahy o zvyšovanie zamestnanosti, resp. podpory podnikania, nebolo vhodné od potrestania upustiť, alebo ho znížiť pod hranicu 2.000 eur. Pre malých podnikateľov je totiž niekedy aj táto pokuta často krát likvidačná a takéto osoby sú nútené ukončiť podnikateľskú činnosť a opäť iba zahliť sociálny systém, a rozšíria počty nezamestnaných. Súčasná práva úprava však takéto konanie nepripúšťa²⁵, čo vyplýva z nasledujúceho ustanovenia „*Ak je porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania dostatočne a jednoznačne preukázané, bez prípustnosti o správnosti úvah správneho orgánu, ktoré viedli k predmetnému postihu za správny delikt, tak nie je možné akceptovať zásadu „in dubio pro reo“, keďže z vykonaného dokazovania jednoznačne vyplynul záver, že žalobca sa skutočne dopustil nelegálneho zamestnávania vo vzťahu k fyzickej osobe.*“²⁶ Ako možný príklad riešenia tohto problému je vhodné vzhľadom na takmer totožnú právnu úpravu poukázať aj na judikatúru z ČR, ktorá mala zásadný vplyv na zmenu zákonnej úpravy. Totiž tamojší Ústavný súd vo väzbe na absenciu správnej úvahy konštatoval, že „*zakotvenie minimálnej výšky pokuty do zákona v zásade sleduje legitímny cieľ, pretože oveľa jasnejším spôsobom, ako by tomu bolo iba pri stanovení hornej hranice sadzby,*

²⁴ HAMULÁKOVÁ, Z., HORVAT, M. Správny súdny poriadok a konanie vo veciach správneho trestania. In. *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj] Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016, s. 401-408.

²⁵ Inšpektorát práce pri ukladaní pokuty podľa odsekov 1 a 2 zohľadňuje jej preventívne pôsobenie a pri určovaní výšky pokuty prihliada najmä na

- a) závažnosť zisteného porušenia povinností a závažnosť ich následkov,
- b) počet zamestnancov zamestnávateľa a riziká, ktoré sa vyskytujú v činnosti zamestnávateľa,
- c) počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb, ak ide o uloženie pokuty podľa odseku 2 písm. a) prvého bodu,
- d) skutočnosť, či zistené porušenie povinností je dôsledkom neúčinného systému riadenia ochrany práce u zamestnávateľa alebo či ide o ojedinelý výskyt nedostatku,
- e) opakované zistenie toho istého nedostatku.

²⁶ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 20.11.2014, sp. zn. č. 8Sžo/66/2013.

umožňuje odlišiť závažnosť či nebezpečnosť tých ktorých typov protiprávnych konaní. Vedľajším dopadom tohto kroku ale je, že sa obmedzuje priestor pre správnu úvahu príslušných štátnych orgánov, čo má svoje pozitívne dôsledky napr. v tom, že do určitej miery zjednocuje výšku ukladaných trestov, prípadne obmedzuje priestor pro svojoľné či korupciou ovplyvnené konanie správnych orgánov. Môže sa tak javiť ako určitý prostriedok ochrany pred eventuálnou diskrimináciou, na druhej strane však väčšou či menšou mierou paušalizuje závažnosť protiprávneho konanie, čo vedie k obmedzeniu možnosti správneho orgánu prihliadnuť ku konkrétnym okolnostiam prípadu, osobe delikventa a k jeho pomerom.“ Podľa záverov Ústavného súdu je „pokutu možné považovať za zásah s ústavnoprávnou dimenziou, a to v prípade, pokiaľ zasahuje do majetkových pomerov jedinca so značnou intenzitou. Ústavní sud preto posudzoval účel zásahu ve vzťahu k použitým prostriedkom, pričom meradlom pre toto posúdenie bola zásada proporcionality. Stupňovanie represie predstavovanej zvýšením hornej hranice sankcie môže naplniť zamýšľaný cieľ a vzhľadom k dostatočnému priestoru pre zohľadnenie okolností konkrétneho prípadu umožňuje splniť aj podmienku primeranosti zásahu. Stanovenie a zvyšovanie dolnej hranice sankcie minimalizujúcej tento priestor neumožňuje prirodzene vždy uplatniť zásah primeraný, pretože môže mať vo vzťahu k subjektom, ktorým je sankcia v podobe pokuty ukladaná, niekedy aj likvidačný charakter. V citovanom náleze bola posudzovaná úprava označená za protiústavnú (rozpor z Listinou základných práv a slobôd) z dôvodu, že „bráni rozlišovať majetkovú situáciu delikventov, čím bola skutková sociálna nerovnosť takej intenzity, že zakladá zásah do základných práv a slobôd, a je teda nerovnosťou v ústavnom zmysle.“²⁷

3 ZÁVER

Na záver si na margo uvedeného dovoľujem poukázať na argumentáciu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z rozhodnutia sp. zn. 10 Asan/1/2016, s ktorou sa plne stotožňujem. V uvedenom rozhodnutí totiž Najvyšší súd konštatoval, že „pri výklade ustanovení zákona nemožno postupovať bez prihliadnutia na samotný účel a cieľ zákona. Nie je pritom možné dospieť k záverom, ktorých dosiahnutie zákonodarca príslušnou normou zamýšľal bez toho, aby pri sa pri interpretácii zákona bral do úvahy jeho cieľ a účel, pretože platí, že odklonom od zmyslu zákona možno dospieť k nelogickým ba až absurdným úsudkom.“ Najvyšší súd v danom prípade citoval z dôvodovej správy, pričom uviedol, že zo správy k všeobecnej časti k zákonu o nelegálnej práci vyplýva, že účelom návrhu zákona je vymedzenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, zákaz ich vykonávania, zabezpečenie výkonu kontroly a ustanovenie postihu v prípade porušenia zákazu vykonávania nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Cieľom návrhu zákona je chrániť nielen spoločnosť pred nelegálnou prácou a nelegálnym zamestnávaním, ale aj chrániť fyzické osoby, pre ktoré nelegálna práca prináša sociálnu neistotu. Sprievodným javom nezamestnanosti je nelegálna práca, ktorá spočíva v tom, že pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a fyzickou osobou, ktorá vykonáva závislú prácu nie je založený písomnou zmluvou, ani dohodou. Ide pritom o snahu fyzickej osoby získať nezdanený príjem, bez splnenia odvodových povinností a súčasne snaha zamestnávateľa ušetriť náklady na pracovnú silu spojenú s daňovými a odvodovými povinnosťami zamestnanca. Zamestnávateľia, ktorí nelegálne zamestnávajú fyzické osoby bez plnenia povinných odvodov a dani z príjmov, spôsobujú ekonomike značné škody, a to únikom príjmov do štátneho rozpočtu.²⁸

Použitá literatúra:

BARANCOVÁ, H. Súčasný stav a aktuálne úlohy slovenského pracovného práva, In. BARANCOVÁ, H., OLŠOVSKÁ, A. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*, Praha : Leges, 2016, s. 29.
BEZOUŠKA, P. *Vyhličky do budoucnosti pracovního práva*. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009, s. 30.
DOLOBÁČ, M. a kol. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2012, s. 21.
HAMULÁKOVÁ, Z., HORVAT, M. Správny súdny poriadok a konanie vo veciach správneho trestania. In. *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2016* [elektronický zdroj] Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2016, s. 401-408.

²⁷ Nález Ústavného súdu Českej republiky z dňa 09.09.2014, sp. zn. Pl. ÚS 52/13.

²⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25.10.2017, sp. zn.: 10Asan/1/2016.

- KOLMAN, P. Boj proti švarcsystému: „less is more“, In. *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví*. 2012, roč. 20, č. 9, s. 327.
- KURIL, M. Osobitosti právného postavenia a výkonu práce inšpektora práce, In. KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákoník práce : desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)*. - Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, s. 148.
- MAKARIUSOVA, R. *Globální aktéri a nešťátní aktéri*. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čenek, s.r.o., 2015, s. 31-81.
- MEDVEĎ, J. *Formy prejavu tieňovej ekonomiky*. Banská Bystrica : Fakulta financií UMB, 2001.
- ORVISKÁ, M. *Daňové úniky a tieňová ekonomika: širšie implikácie v podnikaní a financiách*. Košice : Technická univerzita v Košiciach, Ekonomická fakulta, 2013.
- PÁLENÍK, V. *Strieborná ekonomika ako možné exportné zameranie slovenskej ekonomiky – aktuálna situácia a potenciál*. s. 6 - 7 [cit. 22.1.2020] Dostupné na <http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/WP16.pdf>
- PERICHTOVÁ, A. *Analýza vývoja nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v SR s dôrazom na jej ekonomický a sociálny dopad na spoločnosť, zamestnávateľa a zamestnanca*, Správa z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2327. [cit. 22.1.2020] Dostupné na: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Perichtova/VS_2327_Perichtova.pdf
- PICHT, J, MORÁVEK, J. O lidové tvořivosti a sankcích za výkon nelegální práce. In. *Právní rozhledy: Časopis pro všechna právní odvětví*. 2013, roč. 21, č. 3, s. 100.
- SCHNEIDER, F., WILLIAMS, C. C. *The Shadow Economy*. Londýn : The Institute of Economic Affairs, 2013.
- TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo - Všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR; 2014, s. 29.
- Rozsudok Krajského súdu v Trenčíne z dňa 20.03.2019, sp. zn.: 13S/29/2018.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30.05.2011, sp. zn. 2Sžp/16/2011.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 02.06.2011, sp. zn. 8 Sžo 163/2010.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 09.09.2010, sp. zn. 3 Sžo 16/2009.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 20.11.2014 sp. zn. č. 8Sžo/66/2013.
- Nález Ústavného súdu Českej republiky zo dňa 09.09. sp. zn. Pl. ÚS 52/13
- Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 25.10.2017, sp. zn.: 10Asan/1/2016.

Kontaktné údaje:

doc. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.
juraj.hamulak@flaw.uniba.sk
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
P.O.BOX 313
810 00 Bratislava
Slovenská republika

OTÁZNIKY NAD PRACOVNÝMI SPORMI (V KONTEXTE ŠTÁTNEJ SLUŽBY)

Zuzana Macková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: The article deals with labour disputes in context of civil service, stemming from violation of principles codified in Law No. 55/2017 OJL on civil service, such as the principle of legality, stability, principle of effective management and the principle of equal treatment. The principle of legality and effective management are sometimes violated even on appeal or secondary level, when the central body of civil service and its human resources department fails to respect the decision of the supervisory – controlling and monitoring body – the Council for Civil Service at the Office of Government of Slovak Republic, to rectify the illegal situation in line with the provisions of the Law on Civil Service. In such cases of maladministration, it is not only the Civil dispute code that can be invoked, but also and predominantly the Administrative dispute code, as it is the latter code that explicitly provides for protection of rights and liberties of an individual in cases of violation, illegal treatment or non-action of public authorities including the central executive or governmental bodies as provided for by §2, §4a) and §177 para. 1 of the Administrative dispute code.

Abstrakt: Článok sa zaoberá problematikou pracovných sporov, ktoré vznikajú pri výkone štátnej služby. Poukazuje na porušovanie práv zamestnancov v kontexte zákona o štátnej službe č. 55/2017 Z. z. v znení neskorších predpisov, ako je princíp zákonnosti, stability štátno-zamestnaneckého pomeru, princíp efektívneho riadenia a princíp rovnakého zaobchádzania. Princíp zákonnosti a princíp efektívneho riadenia sú v niektorých prípadoch porušené aj v tzv. nápravnom štádiu, kedy je ústredný orgán štátnej správy a jeho služobný úrad požiadaný o uvedenie nezákonnej situácie do súladu so zákonom o štátnej službe a inými právnymi predpismi druhostupňovým kontrolným a monitorovacím orgánom – Radou pre štátnu službu pri Úrade vlády SR. V týchto prípadoch, kedy služobný úrad ústredného orgánu štátnej správy (ministerstva) nerešpektuje rozhodnutie Rady pre štátnu službu ako orgánu zriadeného špeciálne na dozor nad dodržiavaním zákona o štátnej službe, prichádza do úvahy nielen konanie podľa Civilného sporového poriadku, ale aj Správneho súdneho poriadku, ktorého úlohou je chrániť práva a slobody jednotlivca (zamestnanca) pred nezákonnými zásahmi, prípadne nečinnosťou štátnych a verejných orgánov.

Key words: employer, employee, civil service body, principles of civil service, administrative action, Civil dispute code, Administrative dispute code

Kľúčové slová: zamestnanec, zamestnávateľ, orgán a princípy štátnej správy, správna žaloba, Civilný sporový poriadok, Správny súdny poriadok

1 Úvod – právo na súdnu ochranu

Slovenská republika sa od svojho vzniku zaradila k demokratickým štátom sveta, čo sa expressis verbis premietlo aj do znenia Ústavy Slovenskej republiky (*d'alej len „Ústavy SR“*)¹ vo forme práva na súdnu ochranu. Vo svojej podstate ide o základné ľudské právo bezprostredne spojené s ostatnými základnými ľudskými právami a slobodami, ktoré sú obrazom stupňa vývoja ľudskej spoločnosti. Je obsiahnuté aj v najvýznamnejších medzinárodných dokumentoch ako napr. vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv (1948), ktorá v čl. 8 ustanovuje, že „každý má právo, aby mu kompetentné (príslušné) vnútroštátne súdy poskytli účinnú ochranu proti činom porušujúcim základné práva, ktoré sú mu priznané ústavou alebo zákonom“, ako aj v Európskej konvencii o ochrane ľudských práv a základných slobôd (1950), v Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966), ako aj v Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach

¹ Pozri čl. 46 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

(1966) a ich opčných protokoloch. Možno konštatovať, že právo na súdnu ochranu predstavuje základný a bezpodmienečne nevyhnutný predpoklad reálneho uplatnenia ostatných základných práv a slobôd.

Podľa článku 46 ods. 1 Ústavy SR „*sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a neustrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky*“. Z uvedeného je zrejmé, že právo na súdnu ochranu ako verejné subjektívne právo môže občan uplatňovať ako ostatné základné ľudské práva a slobody voči štátu tak prostredníctvom súdov, ako aj iných orgánov verejnej správy.

Obsah práva na súdnu a inú právnu ochranu nespočíva len v tom, že osobám nemožno brániť v uplatnení práva alebo ich diskriminovať pri jeho uplatňovaní, ale v intenciách judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky (*d'alej len „Ústavného súdu SR“*) sa pod jeho obsahom rozumie aj relevantné konanie súdov a iných orgánov Slovenskej republiky. Avšak každé konanie súdu alebo iného orgánu, ktoré by bolo v rozpore so zákonom, by bolo porušením ústavou zaručeného práva na súdnu alebo inú právnu ochranu.² Je nevyhnutné zdôrazniť, že jednotlivcovi patrí v danej konkrétnej záležitosti len právo na zodpovedajúce súdne konanie pred príslušným všeobecným súdom, avšak vychádzajúc z povahy práva na súdnu ochranu v žiadnom prípade nejde automaticky o právo na úspech v konaní pred týmto súdom.³

Súdne konanie plne rešpektujúce procesné zásady a princípy, ktoré tvoria súčasť štruktúry základných ľudských práv a slobôd bez ohľadu na formuláciu danú konkrétnou pozitívnou právnou úpravou, je považované za spravodlivé prejednanie veci. Za porušenie ústavou zaručeného práva na súdnu alebo inú ochranu je považované každé konanie súdu alebo iného orgánu, ktoré je v rozpore so zákonom.⁴ Podmienky a podrobnosti o súdnej a inej právnej ochrane ustanovuje zákon.⁵ Od 1. júla 2016 v pracovnoprávných sporoch je to (*nový*) zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov (*d'alej len „CSP“*) a v správnych žalobách (*nový*) zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov (*d'alej len „SSP“*).

V praxi dnes často vznikajú otázky, ktorý súd je príslušný a podľa akého zákona postupovať, ak ide o spory týkajúce sa výkonu a hodnotenia závislej práce nielen v pracovnom pomere, ale aj v obdobnom pracovnom vzťahu ako napr. v štátnozamestnaneckom pomere v zmysle zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (*d'alej len „zákon o štátnej službe“*), na ktorý sa aplikuje (len) delegovaná pôsobnosť⁶ Zákonníka práce, t.j. len ak to ustanovuje zákon o štátnej službe.

2 Pojem princíp a zásada

Latinský výraz principium – hlavný, pôvod, začiatok – vyjadruje východisko, základ (*principia mentis deos esse dicit - základná látka všetkých duší - hovorí podľa Cicera Democritus*).⁷

Princípom sa rozumie všeobecný základný zákon, základná myšlienka, idea. „Medzi princípm a zásadou nie je znamienko rovnosti a zásada nie je preklad cudzieho slova princíp, ako sa to traduje a používa aj vo vedách o štáte a práve“.⁸ Princípy práva tvoria základ, okolo ktorého sa formujú jeho normy, inštitúty, odvetvia, ako aj celý systém práva. Predstavujú východisko pre formovanie práva, jeho vývoj i fungovanie. Predstavujú ideový, filozofický a mravný základ platného práva, môžu mať všeobecný charakter, ale sú zároveň historicky premenlivé a sú dominujúce.⁹ Právne princípy sú dôležitými prostriedkami k vyjadreniu obsahových väzieb medzi jednotlivými

² Nález ÚS SR sp. zn. I. ÚS 26/1994 z 10.5.1994 uverejnený pod č. 2/1994 v ZNaU

³ Uznesenie ÚS SR sp. zn. II. ÚS 4/1994 z 19.1.1994 uverejnený pod č. 30/1994 v ZNaU

⁴ ČIČ, M. a kolektív: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Matica slovenská 1997, ISBN 80-7090-444-5. s. 235 – 236.

⁵ Čl. 46 ods. 4 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

⁶ § 2 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

⁷ PRAŽÁK, J. M., NOVOTNÝ, F., SEDLÁČEK, J.: *Latinsko-český slovník*. Sv. 2. Praha : SPN, 1955, s. 313.

⁸ BAJCURA, A. a kolektív: *Občianske procesné právo*. Bratislava : VO PFUK, 1995, s. 22.

⁹ MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť*. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. s. 121 - 123.

právnymi normami.¹⁰ Už Celsus vyjadril, že poznať zákony neznamená držať sa ich slov, ale myšlienky ním vyjadrenej, čo vyúsťuje do „*ius est ars boni et aequi*“.¹¹ Z uvedeného vyplýva, že princípy v interpretácii sú garantom spravodlivosti, ekvity a integrity právneho systému, pod čím treba rozumieť aj jednotu práva a jeho úradného výkonu.¹²

Zásada¹³ sa vo všeobecnosti definuje ako zovšeobecnenie právnej myšlienky charakterizujúcej určité právne odvetvie. Základné zásady vychádzajú z objektívnej reality spoločenských vzťahov a z toho, čo zákonodarca považuje za dôležité. Základné zásady práva predstavujú východiskové body, ktoré zákonodarca nevytvára, ale ich len odhaľuje a formuluje. Vo svojej podstate zásada predstavuje spoločenský, individuálne ustálený názor na konanie, správanie, na existenciu niečoho. Zásada vychádza z princípu, zo zákona a zvyčajne je obsiahnutá v textoch právnych noriem, eventuálne je výsledkom určitých právnych tradícií a zvyklostí. Funkciou zásad v právnom systéme je vymedzenie určitého rámca, v ktorom sa uskutočňuje realizácia celého systému právnych noriem. Základné zásady každého právneho odvetvia sú charakterizované ako vedúce právne idey, ktoré predstavujú jeho základ a sú obsiahnuté v ustanoveniach právnych noriem. Všeobecné základné zásady sú platné pre celý právny poriadok, právny systém a sú obsiahnuté v základných štátoprávných normách, ako napr. v Listine základných práva a slobôd,¹⁴ v Ústave SR,¹⁵ v medzinárodných dohovoroch. Ide najmä o myšlienky slobody, rovnosti občanov pred zákonom, demokracie, humanizmu, spoločenskej spravodlivosti, ľudskej dôstojnosti, solidarity, slušnosti, atď. Tieto základné zásady v jednotlivých právnych aktoch sú výsledkom práce legislatívy, sú súčasťou právnych noriem a z toho dôvodu majú právne záväzný charakter.¹⁶ Avšak existujú aj zásady typické pre určité konkrétne odvetvie práva. Ide o špecifické zásady vyplývajúce z historického vývoja toho-ktorého právneho odvetvia, ako aj z rôznych právnych úprav. Vzhľadom na to možno konštatovať, že zásady majú technický alebo organizačný charakter.¹⁷

3 Základné princípy štátnej služby

Základné zásady vyjadrujúce podstatu právneho odvetvia a jeho osobitný vzťah k iným právnym odvetviám vychádzajú z Ústavy SR a sú typické pre každé právne odvetvie vrátane pracovného práva. Majú nielen teoretický, ale najmä praktický význam, ktorý sa prejavuje nielen v ich aplikácii a interpretačnej funkcii, ale najmä vo funkcii ochrany.¹⁸

Jednotlivé zásady pracovného práva sú obsiahnuté najmä v Zákonníku práce¹⁹ (*d'alej len „ZP“*), ktoré vychádzajú zo základných princípov obsiahnutých v Ústave SR. Avšak zákonodarca v zákone o štátnej službe používa pojem „princípy“ štátnej služby, čo je dôkazom, že v súčasnej dobe sa opätovne „medzi pojem princíp a zásada dáva znamienko rovnosti“²⁰ z dôvodu, že „*prvým obsahovým kritériom pojmu princíp je axiomatická povaha jeho výpovednej hodnoty, t.j. inak povedané, princíp je taký súhrn základných znakov systému, ktorý ho charakterizuje do takej miery, že ostatné prvky systému sú z neho logickým spôsobom vyvoditeľné a vo formálnej logike axioma predstavuje výrok, ktorý sa nedokazuje a spravidla sú z neho vyvoditeľné ďalšie výroky (matematické*

¹⁰ WEINBERGER, O.: *Formální charakteristika právních a právně-politických principů*. In: Právní principy. Kolokvium : Vydavatelství 999, 1999, s. 39.

¹¹ „Právo je umenie dobrého a spravodlivého“, t.j. znalosť, čo je dobré a spravodlivé, pričom „ars“ má širší zmysel než len naše umenie, skôr ide o zručnosť, znalosť a šikovnosť. In: REBRO, K.: *Latinské právnické výrazy a výroky*. Bratislava : Iura Edition, 1995. s. 162.

¹² PRUSÁK, J.: *Principy v právnej teórii a právnej praxi*. In: Právní principy. Praha : Kolokvium Vydavatelství 999, 1999, s. 51.

¹³ Op. cit. v pozn. 9, s. 121 – 134.

¹⁴ Pozri ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

¹⁵ Pozri zákon č. 460/1992 Zb. Ústavy SR v znení neskorších predpisov

¹⁶ MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. s. 33 – 36.

¹⁷ Op. cit. v pozn. č. 8, s. 121 – 122.

¹⁸ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Vydavateľstvo Sprint v. r. 2002, ISBN 80-88848-97-0. s. 72 – 73.

¹⁹ Pozri čl. 1 až 11 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

²⁰ BAJCURA, A. a kolektív: *Občianske procesné právo*. Bratislava : VO PFUK, 1995, s. 22.

formuly či právne inštitúty in concreto)²¹ Princípy majú mať charakter výkladových pravidiel, ktoré napomáhajú aplikácii hypotézy právnej normy pomerne pružne na konkrétny prípad, avšak nesmú byť natoľko neostre, aby negovali princíp právnej istoty v zmysle predvídateľnosti práva. Z uvedeného vyplýva, že princípy majú slúžiť ako interpretačné návody na výklad ustanovení zákona v ich duchu.²²

Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu, pričom ide o osobitné právne vzťahy upravené v osobitnom právnom predpise, ktorým je už spomínaný zákon o štátnej službe. Uvedený zákon je vybudovaný na deviatich princípoch, ktoré sú rozhodujúce pre konanie štátnych zamestnancov pri výkone štátnej služby. Ide o princíp politickej neutrality,²³ ktorý zdôrazňuje verejný záujem pred politickým prejavujúcim sa v zdržaní konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmu služobného úradu s politickými záujmami, v nezneužívaní informácií získaných v súvislosti s vykonávaním štátnej služby v prospech politickej strany alebo politického hnutia, ako aj o princíp zákonnosti,²⁴ čo znamená, že štátni zamestnanci, ako aj štátny úrad konajú v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi, pričom ochranu štátneho zamestnanca voči konaniu, ktoré sa považuje za nezákonné, zaručujú zákonom ustanovené práva štátneho zamestnanca. Významný je aj princíp transparentného zamestnávania,²⁵ v zmysle ktorého sa zaručuje verejný prístup k informáciám o výberovom konaní a rovnaká možnosť každému uchádzačovi o štátnu službu prihlásiť sa do výberového konania na štátnozamestnanecké miesto a po splnení zákonom ustanovených podmienok prijatie do štátnej služby. Veľmi významný je aj princíp efektívneho riadenia²⁶ štátnych zamestnancov, ktorý sa uplatňuje najmä riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, ako aj vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systematizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia. Ďalším dôležitým princípom je princíp nestrannosti,²⁷ prostredníctvom ktorého štátny zamestnanec pri výkone štátnej služby je povinný uprednostniť verejný záujem pred osobným záujmom, najmä rozhodovať nestranne, zdržať sa konania, ktoré by mohlo viesť ku konfliktu záujmov služobného úradu s osobnými záujmami, a nezneužívať informácie v súvislosti s vykonávaním štátnej služby vo vlastný prospech alebo v prospech iného a štátny úrad pri rozhodovaní v štátnozamestnaneckých vzťahoch má konať objektívne. Taktiež princíp profesionality²⁸ sa uplatňuje predovšetkým profesionálnym rozvojom štátneho zamestnanca, podporou kariéneho rastu, pravidelným služobným hodnotením, právom a povinnosťou štátneho zamestnanca vzdelávať sa, aby vykonával štátnu službu svedomito v súlade s Etickým kódexom štátneho zamestnanca a povinnosťou služobného úradu je poskytovanie a zabezpečenie zodpovedajúceho vzdelávania štátneho zamestnanca, aby dosiahol takú úroveň odborných kompetencií, ktoré mu umožnia kvalitný výkon štátnej služby. Nemenej významným je aj princíp transparentného a rovnakého odmeňovania²⁹ štátneho zamestnanca služobným úradom len na základe podmienok ustanovených týmto zákonom, čo úzko súvisí aj s princípom stability,³⁰ ktorý sa uplatňuje najmä prostredníctvom stálej štátnej služby,

²¹ BARICOVÁ, J., FEČÍK, M., ŠTEVČEK, M. FILOVÁ, A. a kol.: *Správny súdny poriadok*. Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2018, s. 64 – 65.

²² Op. cit. v pozn. 21, s. 65.

²³ Čl. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁴ Čl. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁵ Čl. 3 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁶ Čl. 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁷ Čl. 5 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁸ Čl. 6 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

²⁹ Čl. 7 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁰ Čl. 8 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

odvolania z funkcie vedúceho štátneho zamestnanca iba z dôvodov ustanovených týmto zákonom a prostredníctvom inštitútu nadbytočného štátneho zamestnanca, čím služobný úrad vytvára stabilné prostredie pre štátnych zamestnancov pre vykonávanie štátnej služby, ktorí sú chránení pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru z iných ako zákonom ustanovených dôvodov a k jednostrannej zmene štátnozamestnaneckého pomeru môže dôjsť len v prípadoch ustanovených zákonom. Mimoriadne dôležitý je aj princíp rovnakého zaobchádzania,³¹ ktorým sa realizuje rešpektovanie súkromia, ústavných a zákonných práv zo strany služobného úradu v štátnozamestnaneckých vzťahoch nielen vo vzťahu k štátnym zamestnancom, ale aj uchádzačom o štátnu službu.

Na ochranu a dohľad za účelom dodržiavania horeuvedených princípov štátnej služby a Etického kódexu štátneho zamestnanca bola zriadená Rada pre štátnu službu³² (*d'alej len „Rada“*) pozostávajúca z piatich členov ako nezávislý a monitorovací orgán. Pôsobnosť Rady spočíva okrem iného aj vo vybavovaní písomných podnetov občanov alebo štátnych zamestnancov v prípade porušenia princípov štátnej služby služobným úradom alebo porušenia Etického kódexu štátneho zamestnanca, ako aj v navrhovaní odporúčaní služobnému úradu na prijatie nápravného opatrenia, ak zistí z vlastného podnetu alebo na základe podnetu občana alebo na základe podnetu štátneho zamestnanca porušenie princípov štátnej služby alebo porušenie Etického kódexu štátneho zamestnanca, pričom o tejto skutočnosti bezodkladne písomne upovedomí úrad vlády SR. Rada pre štátnu službu za svoju činnosť zodpovedá Národnej rade Slovenskej republiky. Služobným úradom³³ v zmysle tohto zákona je ministerstvo a ostatný ústredný orgán štátnej správy s výnimkou Národného bezpečnostného úradu, atď.

Zároveň je potrebné upozorniť na problematiku doručovania³⁴ písomností štátnemu zamestnancovi zo strany služobného úradu, ktoré sa týkajú napr. vzniku, zmeny a skončenia štátnozamestnaneckého pomeru, vzniku, zmeny alebo zániku práv alebo povinností vyplývajúcich zo služobnej zmluvy, ako aj prešetrovania výpovede, vyhodnotenia majetkového priznania, disciplinárnej zodpovednosti štátneho zamestnanca, ale aj služobného hodnotenia a odstúpenia od služobnej zmluvy. Všetky písomnosti týkajúce sa horeuvedených skutočností služobný úrad doručuje štátnemu zamestnancovi do vlastných rúk v sídle služobného úradu, v mieste výkonu štátnej služby alebo kdekolvek bude štátny zamestnanec zastihnutý a v prípade, ak to nie je reálne možné, písomnosť možno doručiť štátnemu zamestnancovi aj poštovým podnikom na poslednú adresu štátneho zamestnanca, ktorá je služobnému úradu známa.

Veľmi významné je služobné hodnotenie štátneho zamestnanca³⁵, ktorým sa hodnotia odborné vedomosti štátneho zamestnanca, jeho výkonnosť, schopnosti a kompetencie, ako aj prístup k osobnému rozvoju a prístup k vzdelávaniu. Služobne hodnotený môže byť štátny zamestnanec, ktorý vykonáva štátnu službu najmenej šesť mesiacov. Vykonáva ho vedúci zamestnanec (*d'alej len „hodnotiteľ“*) spravidla do 31. januára za obdobie predchádzajúceho kalendárneho roka. Služobné hodnotenie sa uskutočňuje formou hodnotiaceho rozhovoru medzi hodnotiteľom alebo komisiou pre služobné hodnotenie a hodnoteným štátnym zamestnancom. V hodnotiacom rozhovore sa zhodnotí najmä vykonávanie štátnej služby hodnoteného štátneho zamestnanca v každej hodnotenej oblasti a odôvodní výsledok služobného hodnotenia a odporúčenia na zlepšenie vykonávania štátnej služby, ak štátny zamestnanec nedosiahne vynikajúce výsledky (*t.j. súčet bodov od 90 až po 100*) alebo veľmi dobré výsledky (*t.j. súčet bodov od 75 až po 89*).³⁶ Hodnotený štátny zamestnanec potvrdzuje oboznámenie sa so služobným hodnotením svojím podpisom. V prípade, ak odmietne podpísať

³¹ Čl. 9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³² § 12 až 14 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³³ § 15 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁴ § 32 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁵ § 122 – 123 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁶ § 123 ods. 1 až 5 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

služobné hodnotenie, je s obsahom služobného hodnotenia a s výsledkom služobného hodnotenia oboznámený dňom odmietnutia podpisu.³⁷ Štátny zamestnanec má právo podať tomu, kto vykonal jeho služobné hodnotenie, odôvodnenú písomnú námietku proti služobnému hodnoteniu do troch dní odo dňa oboznámenia sa so služobným hodnotením.³⁸ V prípade, ak hodnotiteľ námietke nevyhoví v plnom rozsahu do piatich služobných dní od jej podania, predloží ju bezodkladne spolu so svojim vyjadrením a služobným hodnotením vedúcemu zamestnancovi hodnotiteľa. Vedúci zamestnanec hodnotiteľa námietku po prerokovaní s hodnoteným štátnym zamestnancom vyhodnotí a výsledok služobného hodnotenia oznámi štátnemu zamestnancovi a hodnotiteľovi do siedmich služobných dní od jej predloženia. Ak komisia pre služobné hodnotenie nevyhoví námietke proti služobnému hodnoteniu v plnom rozsahu do piatich služobných dní od jej podania, predseda komisie ju bezodkladne predloží spolu so svojim vyjadrením a služobným hodnotením generálnemu tajomníkovi, ktorý námietku po prerokovaní s hodnoteným štátnym zamestnancom vyhodnotí a výsledok služobného hodnotenia oznámi štátnemu zamestnancovi a komisii pre služobné hodnotenie do siedmich služobných dní od jej predloženia.³⁹

4 Základné princípy konania podľa Správneho súdneho poriadku

Od 1. júla 2016 vo veci ochrany práv občana, najmä zamestnanca ako slabšieho subjektu pracovnoprávného vzťahu pred súdmi sa postupuje podľa Civilného sporového poriadku a v prípade domáhania sa súdnej ochrany voči rozhodnutiam orgánov verejnej správy, ktorými sa rozumejú orgány štátnej správy, orgány územnej samosprávy, ktorými sú obce, mestá, a v hlavnom meste Slovenskej republiky Bratislava a v meste Košice mestské časti a samosprávne kraje, ako aj orgány záujmovej samosprávy, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy, taktiež aj právnické a fyzické osoby, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy a aj štátne orgány, iné orgány a subjekty, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy,⁴⁰ sa od postupuje podľa Správneho súdneho poriadku.

V konaní pred správnym súdom⁴¹ sa aplikujú primeraným spôsobom aj základné princípy, na ktorých je založený CSP⁴² a ktoré vo veľkej miere korešpondujú aj so Základnými zásadami ZP vychádzajúce z Ústavy SR. Ide predovšetkým o základný princíp, a to právo na spravodlivý proces,⁴³ čo znamená právo na zákonného sudcu, ktorý musí byť nezávislý a nestranný. Ďalším mimoriadne významným princípom je princíp právnej istoty,⁴⁴ čo má byť vyjadrené predvídateľnosťou súdnych rozhodnutí a ustálenou rozhodovacou praxou, ako aj princíp ústavnokonformného a eurokonformného výkladu ustanovení CSP, t.j. súd má rozhodovať v súlade s ústavnými princípmi (hodnotami) obsiahnutým v Ústave Slovenskej republiky, ako aj v súlade s princípmi Európskej únie obsiahnutými najmä v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdného dvora Európskej únie.⁴⁵ Mimoriadne významný je aj princíp prípustnosti analógie v prípade, ak sa právna vec nedá prejednať a rozhodnúť na základe výslovného ustanovenia tohto zákona alebo iného zákona, ktorý upravuje právnu vec čo do obsahu a účelu najbližšie posudzovanej právnej veci a princíp dotvárania práva súdmi v prípade absencie takého ustanovenia, kedy súd prejedná a rozhodne právnu vec podľa

³⁷ § 123 ods. 6 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁸ § 123 ods. 7 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

³⁹ § 123 ods. 8 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁴⁰ § 4 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁴¹ § 5 ods. 1 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁴² čl. 1 až 18 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁴³ Čl. 1 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁴⁴ Čl. 2 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁴⁵ ŠTEVČEK, M. a kol.: *Prednášky a texty z (nového) civilného procesu*. Skriptá. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-51-0. s. 11 – 12. Pozri aj čl. 3 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

normy, ktorú by zvolil, ak by bol sám zákonodarcom. Zároveň súd musí prihliadať na princípy všeobecnej spravodlivosti a princípy, na ktorých spočíva tento zákon tak, aby výsledkom bolo rozumné usporiadanie procesných vzťahov zohľadňujúce stav a poznatky právnej náuky a ustálenú rozhodovacia prax najvyšších súdnych autorít.⁴⁶ Dôležitý je aj princíp zákazu zjavného zneužitia práva, ktorým sa rozumie vždy správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, t.j. prevažuje tu prítomná subjektívna stránka, zavinenie, ktoré sa najčastejšie prejavuje vo forme úmyslu. Pri zneužití práva sa oprávnený subjekt dopúšťa protiprávneho úkonu a možno ho vnímať ako využitie konkrétnych nedovolených foriem správania oprávneného subjektu v rámci zákonom dovoleného všeobecného typu správania. Vo svojej podstate ide o vysokú mieru uvedomenia si výkonu subjektívneho práva zo strany oprávneného subjektu na celospoločensky škodlivé ciele.⁴⁷ Princíp zneužitia práva úzko súvisí aj s princípom procesnej ekonomie alebo hospodárnosti konania, ktorý je prejavom ochrany hodnoty času a súvisí aj s princípom koncentrácie, ktorý vyjadruje hodnotu bezpríťažovosti času.⁴⁸ Princíp rovnosti zbrání vyjadruje rovné postavenie strán v konaní spočívajúce v rovnakej miere možností uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany⁴⁹ s výnimkou prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu. Súd zároveň zohľadňuje špecifické potreby strán sporu vyplývajúce z ich zdravotného stavu a sociálneho postavenia.⁵⁰ Vo svojej podstate tento princíp je prejavom spravodlivosti procesnej, ako aj výslednej, t.j. že spravodlivý má byť aj výsledok, ktorý musí čo najviac zodpovedať hmotnoprávnym pomerom sporových strán.⁵¹ Nemenej dôležité je primerané použitie ďalších princípov, napr. že súdne konanie sa začína zásadne na návrh strany sporu, pričom táto strana určuje aj predmet konania a prioritnou povinnosťou súdu je viesť strany sporu k zmierlivému vyriešeniu sporu.⁵² Strany sporu majú povinnosť označiť skutkové tvrdenia dôležité pre rozhodnutie vo veci a podprieť svoje tvrdenia dôkazmi, a to v súlade s princípom hospodárnosti a podľa pokynov súdu.⁵³ Strany sporu majú právo oboznámiť sa s vyjadreniami, návrhmi a dôkazmi protistrany, ako aj možnosť vyjadriť svoje stanovisko v rozsahu, ktorý určí zákon.⁵⁴ Úkony strán sporu sa posudzujú s prihliadnutím na ich obsah, pri posudzovaní ktorého sa predpokladá, že každá fyzická osoba konajúca ako strana sporu alebo za stranu sporu má rozumové schopnosti na úrovni priemerne spôsobilej osoby schopnej vnímať a posúdiť v styku so súdom zmysel a účel konania, ako i jazykové vyjadrenie právnych noriem obsiahnutých v tomto zákone. Zároveň súd akceptuje určitú profesijnú odbornosť tej-ktorej strany a súd má za to, že ho považuje za schopného konať s náležitou znalosťou veci spojenou s touto odbornosťou. Súd pri rozhodovaní berie do úvahy iba skutočnosti, ktoré vyšli najavo v tomto konaní, ak nejde o skutočnosti všeobecne známe alebo o skutočnosti ustanovené zákonom.⁵⁵ V článkoch 12 až 18 CSP sú obsiahnuté ďalšie významné procesné princípy ako napr. nariadenia ústneho pojednávania,⁵⁶ pokiaľ zákon neustanovuje inak, princíp osobnej účasti v konaní pred súdom,⁵⁷ princíp zásadne verejného pojednávania,⁵⁸ princíp legality vyjadrujúci, že súd má podľa svojej úlohy hodnotiť dôkazy a tvrdenia strán, pričom nie je taxatívne určené, ktorý dôkaz má vyššiu alebo nižšiu dôkaznú právnu silu a

⁴⁶ Čl. 4 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁴⁷ BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Vydavateľstvo Sprint vbra 2002, ISBN 80-88848-97-0. s. 95 – 97.

⁴⁸ ŠTEVČEK, M. a kol.: *Prednášky a texty z (nového) civilného procesu*. Skriptá. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-51-0. s. 13. Pozri aj čl. 5 v spojení s čl. 10 a 17 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁴⁹ ŠTEVČEK, M. a kol.: *Prednášky a texty z (nového) civilného procesu*. Skriptá. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-51-0. s. 13.

⁵⁰ Čl. 6 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵¹ ŠTEVČEK, M. a kol.: *Prednášky a texty z (nového) civilného procesu*. Skriptá. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-51-0. s. 13.

⁵² Čl. 7 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵³ Čl. 8 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵⁴ Čl. 9 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵⁵ Čl. 11 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵⁶ Čl. 12 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵⁷ Čl. 13 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁵⁸ Čl. 14 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

hodnotenie dôkazov, ako aj postup a rozhodovanie súdu sa realizuje v súlade s platnými a účinnými právnymi predpismi pri zohľadnení ich vzájomného vzťahu a v súlade so základnými princípmi, na ktorých spočíva tento zákon. Súd pri prejednávaní a rozhodovaní veci nezohľadňuje skutočnosti a dôkazy, ktoré boli získané v rozpore so zákonom s výnimkou prípadu, ak vykonanie dôkazu bolo získané v rozpore s Ústavou SR, verejným poriadkom, ako aj medzinárodnoprávnymi záväzkami SR, ktoré majú prednosť pred zákonom, ako aj judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, ako aj s prihliadnutím na princípy, na ktorých spočíva CSP. Nová procesná právna úprava zároveň ustanovuje, že v konaní o opravnom prostriedku a v ďalšom konaní nemôže byť rozhodnuté nepriaznivejšie pre stranu, ktorá opravný prostriedok uplatnila.⁵⁹ Nemenej významný je aj princíp uznávania rozhodnutí cudzích orgánov, ktoré majú za podmienok ustanovených osobitným predpisom rovnaké účinky a požívajú rovnakú ochranu ako vnútroštátne rozhodnutia.⁶⁰

Samotné konanie pred správnym súdom je prejavom základného princípu ochrany základných ľudských práv a slobôd, ako aj ochrany práv a oprávnených záujmov účastníkov administratívneho konania.⁶¹ Ďalším významným princípom je ochrana zákonnosti a verejného záujmu, na ktoré súd pri rozhodovaní jednoznačne dbá.⁶² Správny súd je povinný postupovať a rozhodovať v súlade s platnými a účinnými právnymi predpismi so zohľadnením ich právnej sily a v súlade so základnými princípmi tohto zákona.⁶³ Konanie pred správnym súdom sa môže začať len na základe podaného návrhu, pričom správny súd prejednáva veci verejne a len vo výnimočných prípadoch, ktoré ustanovuje tento zákon, môže byť verejnosť z pojednávania vylúčená, avšak rozsudok musí byť vždy vyhlásený verejne.⁶⁴ Správny súd rešpektuje tiež princíp hospodárnosti a rýchlosti, čo sa prejavuje v tom, že sám určuje poradie jednotlivých procesných úkonov.⁶⁵ Ďalším princípom je princíp ústneho konania, ak tak ustanovuje tento zákon, pričom správny súd podľa svojej úvahy dokazovanie priamo vykonáva a aj dôkazy hodnotí.⁶⁶ Významný je aj princíp rovnosti strán, takže účastníci konania majú pred správnym súdom rovné postavenie a povinnosť preukazovať svoje tvrdenia a vykonávať úkony v lehote, ktorú im určuje správny súd.⁶⁷ Taktiež je dôležitý princíp viazanosti rozhodnutiami⁶⁸ správnych súdov v konkrétnej veci pre orgány verejnej správy. Konanie pred správnym súdom funkčne súvisí s výkonom dozoru prokurátora nad zachovávaním zákonnosti orgánmi verejnej správy,⁶⁹ avšak správny súd výnimočne neposkytne ochranu právam alebo právom chráneným záujmom fyzickej osoba a právnickej osoby, ak nimi podaný návrh sleduje zjavné zneužitie práva.⁷⁰

5 Ochrana zamestnanca podľa Civilného sporového poriadku alebo Správneho súdneho poriadku ?

Vo všeobecnosti platí, že ochrana práv zamestnanca (od 1.7.2016) sa začína na základe podania, ktorým sa rozumie najmä žaloba, vzájomná žaloba, zmena žaloby, späťvzatie žaloby, odpor, odvolanie, dovolanie, a ak to z povahy veci vyplýva, je to aj návrh na nariadenie neodkladného opatrenia alebo zabezpečovacieho opatrenia smerujúceho na súd.⁷¹ Rozhodujúcou skutočnosťou je posúdenie každého podania podľa jeho obsahu, avšak hmotnoprávny úkon strany voči súdu je účinný až okamihom doručenia a voči ostatným subjektom od okamihu, keď sa o ňom v konaní dozvedeli.

Písomné podanie návrhu môže byť v listinnej alebo elektronickej podobe, v prípade ktorej je potrebná autorizácia podľa osobitného predpisu, pretože ak sa v takejto podobe písomné podanie

⁵⁹ Čl. 15 a 16 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁰ Čl. 18 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁶¹ § 5 ods. 2 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶² § 5 ods. 3 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶³ § 5 ods. 4 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁴ § 5 ods. 5 a 6 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁵ § 5 ods. 7 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁶ § 5 ods. 8 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁷ § 5 ods. 9 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁸ § 5 ods. 10 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁶⁹ § 5 ods. 11 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁰ § 5 ods. 12 zákona č. 162/2015 Z. z. Správneho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov

⁷¹ § 123 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

návrhu dodatočne nedoručí súdu do desiatich dní, na podanie sa neprihliada a súd na dodatočne doručenie podania nevyzýva. Podanie urobené v listinnej podobe je nevyhnutne potrebné predložiť v potrebnom počte rovnopisov s prílohami tak, aby sa jeden rovnopis s prílohami mohol založiť do súdneho spisu a aby každý ďalší subjekt dostal jeden rovnopis s prílohami. V prípade, ak sa tak nestane a nie je predložený potrebný počet rovnopisov a príloh, súd vyhotoví kópie podania na trovy toho, kto podanie urobil.⁷²

Pokiaľ zákon na podanie nevyžaduje osobitné náležitosti, z písomného návrhu, ktorý môže byť v listinnej alebo v elektronickej podobe s autorizáciou, musí byť zreteľné a jasné, ktorému súdu je určený, kto ho robí, ktorej veci sa týka, čo sa ním sleduje a musí byť podpísaný a datovaný.⁷³

Žaloba sa považuje za procesný úkon, ktorým sa uplatňuje právo na súdnu ochranu ohrozeného alebo porušeného práva.⁷⁴ Zo žalobného návrhu musí byť jasné a zrozumiteľné, čoho sa žalobca – navrhovateľ (*zamestnanec*) domáha. Môže napríklad požadovať, aby sa rozhodlo najmä o splnení povinnosti (*napr. o absencii súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny s výpoveďou zamestnanca – osoby so zdravotným postihnutím v zmysle § 66 ZP*), o nároku na usporiadanie práv a povinností strán, ak určitý spôsob usporiadania vzťahu medzi stranami vyplýva z osobitného predpisu (*napr. zabezpečenie práv a povinností v zmysle § 20 ZP – t.j. dohodou o zrážkach zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva*), o určení, či tu právo je alebo nie je, ak je na tom naliehavý právny záujem alebo o určení právnej skutočnosti, ak to vyplýva z osobitného predpisu.

Ďalšou významnou procesnou podmienkou, ktorú súd musí skúmať už na začiatku konania je, či žalobný návrh bol podaný na príslušnom súde. A práve zavedením kauzálnej príslušnosti súdu v pracovnoprávných vzťahoch vznikajú (*najmä od 1.7.2016*) najväčšie pochybnosti, resp. nejasnosti. Aj keď sa na prvý pohľad zdá, že vo veci príslušnosti, inými slovami vo vymedzení pôsobnosti medzi súdmi sa zjednodušila situácia taxatívnym vymedzením, ktorý súd je príslušný, nie je to celkom tak.

V zmysle CSP na konanie v individuálnych pracovnoprávných sporoch a v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú pre každý obvod jednotlivého krajského súdu vyčlenené príslušné okresné súdy. Pre obvod

- a) Krajského súdu v Bratislave je príslušný Okresný súd Bratislava III,
- b) Krajského súdu v Trnave je príslušný Okresný súd Piešťany,
- c) Krajského súdu v Trenčíne je príslušný Okresný súd Nové Mesto nad Váhom,
- d) Krajského súdu v Nitre je príslušný Okresný súd Topoľčany,
- e) Krajského súdu v Žiline je príslušný Okresný súd Ružomberok,
- f) Krajského súdu v Banskej Bystrici je príslušný Okresný súd Zvolen,
- g) Krajského súdu v Prešove je príslušný Okresný súd Poprad,
- h) Krajského súdu v Košiciach je príslušný Okresný súd Košice II.⁷⁵

V rámci spoločných ustanovení o príslušnosti súdu⁷⁶ sa ustanovuje, že konanie sa uskutočňuje na súde, ktorý je na prejednanie príslušný, pričom príslušnosť súdu sa určuje podľa okolností v čase začatia konania, v priebehu konania sa nemení a taktó určená príslušnosť súdu trvá až do jeho skončenia. V prípade, ak chýbajú podmienky miestnej príslušnosti, resp. tieto podmienky nie je možné zistiť a spor patrí do právomoci súdov v Slovenskej republike, Najvyšší súd Slovenskej republiky určí, ktorý súd spor prejedná a rozhodne.⁷⁷ Popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode má žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy, miesto, kde nastala skutočnosť, ktorá zakladá právo na náhradu škody, príp. kde je umiestnená organizačná zložka právnickej osoby, ktorá je žalovaným, ak sa spor týka tejto zložky alebo má adresu trvalého pobytu, adresu sídla, alebo ak ide o zahraničnú právnickú osobu organizačnú zložku žalobca v prípade, ak ide o antidiskriminačný spor.⁷⁸

⁷² § 124 a 125 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷³ § 127 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁴ § 131 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁵ § 23 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁶ § 36 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁷ § 38 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁷⁸ § 19 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

Civilný sporový poriadok (*d ďalej len „CSP“*) ustanovuje osobitné procesné postupy v prípade antidiskriminačného sporu, ako aj v prípade individuálneho pracovnoprávneho sporu.⁷⁹ Spor, ktorý sa týka porušenia zásady rovnakého zaobchádzania podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou sa považuje za antidiskriminačný spor⁸⁰ a spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov sa považuje za individuálny pracovnoprávny spor. Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje aj spor vyplývajúci zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.⁸¹

Zdá sa, že uvedené ustanovenia by mali platiť aj v prípade sporov vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru v zmysle zákona o štátnej službe. Avšak je potrebné uviesť, že uvedené možno aplikovať napr. v prípade neplatného skončenia služobného pomeru,⁸² prípadne pri porušení princípu rovnakého zaobchádzania, ktorý patrí medzi významné princípy štátnej služby.⁸³

Otázne je, či CSP možno aplikovať aj v prípade služobných hodnotení, v prípade ktorých došlo k porušeniu základných princípov štátnej služby, najmä princípu zákonnosti a princípu efektívneho riadenia,⁸⁴ ktoré bolo zistené Radou pre štátnu službu. Ide najmä o prípady, ak služobné hodnotenie (*vraj*) nebolo možné vykonať z dôvodu, že štátny zamestnanec bol práceneschopný alebo čerpal dovolenku, t.j. z objektívnych dôvodov a vedúci zamestnanec (*riaditeľ odboru, resp. priamy nadriadený*) nevykonal služobné hodnotenie štandardným spôsobom,⁸⁵ ale služobné hodnotenie vykonal len na základe vlastného uváženia a nie formou hodnotiaceho rozhovoru medzi hodnotiteľom alebo komisiou pre služobné hodnotenie a hodnoteným štátnym zamestnancom, t.j. bez prítomnosti hodnoteného štátneho zamestnanca. Uvedeným konaním došlo jednoznačne k porušeniu nielen ustanovenia § 123 ods. 4 prvá veta zákona o štátnej službe, ale zároveň aj k porušeniu ustanovenia § 123 ods. 4 tretia veta zákona o štátnej službe, pretože hodnotenému zamestnancovi bola odopretá zákonná možnosť vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia, najmä uviesť dosiahnuté výsledky v každej hodnotenej oblasti, vyjadriť sa k výsledku služobného hodnotenia a v prípade, ak štátny zamestnanec nedosiahol vynikajúce výsledky (*súčet bodov 90 až 100*) alebo veľmi dobré výsledky (*súčet 75 až 89*),⁸⁶ vyjadriť sa aj k návrhom na zlepšenie vykonávania štátnej služby. Vzhľadom na uvedené došlo k porušeniu princípu zákonnosti z dôvodu, že štátny zamestnanec (aj vedúci, resp. riaditeľ odboru), ako aj služobný úrad v štátnozamestnaneckých vzťahoch sú povinní konať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, právne záväznými aktmi Európskej únie, právnymi predpismi Slovenskej republiky, služobnými predpismi a ostatnými vnútornými predpismi.⁸⁷ V mnohých prípadoch ide o situácie, ak napr. štátny zamestnanec končí služobný pomer dohodou, avšak predtým bol napr. viac ako dva mesiace dočasne práceneschopný a vedúci zamestnanec mu nasledujúci deň po skončení pracovnej neschopnosti schválil čerpanie dovolenky a z toho dôvodu (*vraj*) nebolo možné realizovať služobné hodnotenie zákonom ustanoveným spôsobom. Avšak Rada pre štátnu službu ako nezávislý koordináčny a monitorovací orgán na ochranu princípov štátnej služby⁸⁸ poukázala na skutočnosť, že ak by vedúci zamestnanec (*vedúci, resp. priamy nadriadený, príp. riaditeľ odboru*) nebol schválil čerpanie dovolenky hodnoteného štátneho zamestnanca, služobné hodnotenie mohlo byť vykonané včas a riadne, takže konaním vedúceho štátneho zamestnanca došlo jednoznačne k

⁷⁹ § 307 až 323 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁸⁰ § 307 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁸¹ § 316 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁸² § 71 až 82 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁸³ Čl. 9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁸⁴ Čl. 2 a 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁸⁵ § 122 až 123 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁸⁶ § 123 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁸⁷ Čl. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁸⁸ § 12 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

porušení mimoriadne významného princípu zákonnosti.⁸⁹ Zároveň Rada pre štátnu službu poukázala na skutočnosť, že pri skončení štátnozamestnaneckého pomeru majú byť vysporiadané vzájomné práva i povinnosti medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom, k čomu v takom prípade nedošlo, čím došlo jednoznačne k porušeniu princípu efektívneho riadenia,⁹⁰ ktoré sa uplatňuje predovšetkým riadením a kontrolou štátnych zamestnancov vedúcimi štátnymi zamestnancami, vytváraním podmienok na riadne vykonávanie štátnej služby prostredníctvom systematizácie štátnozamestnaneckých miest a služobného hodnotenia. Aj napriek skutočnosti, že služobný úrad bol Radou pre štátnu službu upozornený na vzniknutý stav, k náprave nedošlo, čím jednoznačne došlo k porušeniu princípu efektívneho riadenia, pretože inštitút služobného hodnotenia nespĺňal zákonom stanovenú formu a postup.

A práve v takýchto prípadoch sa najmä tzv. bývalí štátni zamestnanci, ale nielen oni, ale aj (*nad'alej*) štátni zamestnanci v štátnozamestnaneckom pomere domáhajú ochrany svojich subjektívnych v zmysle Správneho súdneho poriadku (*d'alej len "SSP"*),⁹¹ a to podaním všeobecnej správnej žaloby proti nezákonnému postupu orgánu verejnej správy, v danom prípade Služobného úradu ministerstva pri vypracovaní služobného hodnotenia za predchádzajúci kalendárny rok i proti ďalšiemu nezákonnému postupu v štádiu realizácie nápravných opatrení doporučených Radou pre štátnu službu pri Úrade vlády Slovenskej republiky.

Vzhľadom na uvedené prípady možno konštatovať, že konanie podľa SSP je možné realizovať v prípade najmä štátnozamestnaneckého pomeru, ak dochádza k porušeniu základných princípov štátnej služby, najmä princípu zákonnosti a efektívneho riadenia,⁹² avšak v prípade porušenia princípu rovnakého zaobchádzania⁹³ by sa malo postupovať podľa CSP.⁹⁴

6 Záver

Vzhľadom na veľmi časté prietahy v konaní vo veciach pracovných sporov, ktoré sa týkali a neustále týkajú najmä neplatného skončenia pracovného pomeru, či už na základe dohody, výpovede, okamžitého skončenia alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnávateľa, prípadne aj zamestnanca, ako aj spory o náhradu mzdy,⁹⁵ atď. pri rekonštrukcii Občianskeho súdneho poriadku rekonštrukčná komisia venovala pozornosť aj týmto sporom. Vychádzajúc z odporúčania Medzinárodnej organizácie práce č. 198 z roku 2006, v ktorom sa ustanovuje, že riešenie sporov, ktoré sa týkajú existencie a podmienok pracovného pomeru by malo byť vecou pre pracovné sudy alebo iné sudy alebo rozhodcovské orgány, ku ktorým majú zamestnanci a zamestnávateľia účinný prístup v súlade s vnútroštátnym právom a praxou, došlo k zapracovaniu novej kauzálnej príslušnosti v pracovnoprávných sporoch a osobitných procesných postupov v prípade antidiskriminačných sporov a individuálnych pracovnoprávných sporov.⁹⁶ Aj napriek skutočnosti, že neexistujú pracovné senáty, ani pracovné sudy, (relatívne novú) procesnú právnu úpravu⁹⁷ možno vnímať ako pokrokovú z dôvodu vyčlenenia ôsmich súdov v rámci obvodu krajského súdu na pracovnoprávnú agendu, dokonca možno hovoriť aj o špecializácii pracovného súdnictva, o užšej špecializácii sudcov na agendu pracovného práva, čo by sa malo prejavovať aj na skvalitnení a najmä v časovom skrátení rozhodovania.

⁸⁹ Čl. 2 v spojení s čl. 14 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁹⁰ Čl. 4 v spojení s čl. 14 ods. 1 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁹¹ § 177 až 193 zákona č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok v znení neskorších predpisov

⁹² Čl. 2 a 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁹³ Čl. 9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁹⁴ § 307 až 315 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁹⁵ § 77 až 80 ZP

⁹⁶ § 23, 307 až 323 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

⁹⁷ zákon č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

V súčasnosti vzhľadom na nový zákon o štátnej službe⁹⁸ sa do popredia často dostáva otázka, či pri riešení pracovnoprávných sporov týkajúcich sa najmä štátnozamestnaneckého pomeru vždy možno postupovať len podľa CSP.⁹⁹

Máme za to, že v prípade, ak by išlo napr. o neplatné skončenie štátnozamestnaneckého pomeru¹⁰⁰ a porušenie princípu rovnakého zaobchádzania (t.j. diskrimináciu štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere),¹⁰¹ na konanie sa má aplikovať CSP.

Avšak v prípade sporov týkajúcich sa porušenia základných princíпов štátnej služby, najmä princípu zákonnosti¹⁰² a princípu efektívnosti riadenia¹⁰³ i ďalších princíпов¹⁰⁴ najmä zo strany služobného úradu v zmysle zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak ale nejde o porušenie princípu rovnakého zaobchádzania,¹⁰⁵ mal by sa aplikovať SSP, pretože správne súdy v správnom súdnom preskúmvávajú na základe správnych žalôb zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy, opatrení a iných zásahov orgánov verejnej správy a poskytujú ochranu pred nečinnosťou týchto orgánov verejnej správy,¹⁰⁶ napr. pri porušení postupov pri vydávaní napr. služobného posudku,¹⁰⁷ potvrdenia o štátnej službe,¹⁰⁸ ale najmä pri porušení postupu v procese služobného hodnotenia,¹⁰⁹ a to predovšetkým v prípadoch, ak nápravné konanie bolo už nariadené Radou pre štátnu službu, avšak príslušný orgán verejnej správy (*napr. Služobný úrad ministerstva*) jej nápravné opatrenia ignoroval a vôbec neprijal a nerealizoval.

Zoznam použitej literatúry:

- BAJCURA, A. a kolektív: *Občianske procesné právo*. Bratislava : VO PFUK, 1995, s. 22.
BÁRÁNY, E. a kolektív: *Zmena práva*. SAP, Bratislava 2013, ISBN 978-80-8095-084-2, 518s.
BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Vydavateľstvo Sprint viera 2006, ISBN 80-88848-97-0. 412s.
BARICOVÁ, J., FEČÍK, M., ŠTEVČEK, M. FILOVÁ, A. a kol.: *Správny súdny poriadok*. Komentár. Bratislava : C. H. Beck, 2018, 1978s.
ČIČ, M. a kolektív: *Komentár k Ústave Slovenskej republiky*. Matica slovenská 1997, ISBN 80-7090-444-5. 598s.
MACKOVÁ, Z.: *Právo sociálneho zabezpečenia. Všeobecná časť. 2. aktualizované a prepracované vydanie*. Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. 184s.
MACKOVÁ, Z.: *Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky*. Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty UK, Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. 144s.

⁹⁸ zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁹⁹ zákon č. 160/2015 Z. z. Civilného sporového poriadku v znení neskorších predpisov

¹⁰⁰ § 71 až 84, 95 a 96 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰¹ Čl.9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰² Pozri čl. 2 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰³ Pozri čl. 4 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁴ Čl. 1 až 8 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁵ Pozri čl. 9 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁶ § 6 ods. 1 a 2 písm. a), e) a k) zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁷ § 85 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁸ § 86 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁰⁹ § 122 a 123 zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

PRAŽÁK, J. M., NOVOTNÝ, F., SEDLÁČEK, J.: *Latinsko-český slovník*. Sv. 2. Praha : SPN, 1955, s. 313.

PRUSÁK, J.: *Princípy v právnej teórii a právnej praxi*. In: Právni princípy. Praha : Kolokvium Vydavatelství 999, 1999, s. 51.

ŠTEVČEK, M. a kol.: *Prednášky a texty z (nového) civilného procesu*. Skriptá. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-89603-51-0. 146s.

WEINBERGER, O.: *Formální charakteristika právních a právně-politických principů*. In: Právni princípy. Kolokvium : Vydavatelství 999, 1999, s. 39.

Kontaktné údaje:

JUDr. Zuzana Macková, PhD.

E-mail: zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Šafárikovo nám. č. 6

P.O.Box 313

810 00 Bratislava 1

Slovenská republika

SEVERSKÝ MODEL OCHRANY PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Denisa Nevická

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Článok sa zaoberá analýzou stavu *de lege lata* procesnej ochrany pracovnoprávných vzťahov v Slovenskej republike a vo Švédskom kráľovstve a ich následnou komparáciou. Cieľom je poukázať na rozdiely medzi jednotlivými právnymi úpravami a priniesť návrhy *de lege ferenda* pre vedenie pracovnoprávných sporov v Slovenskej republike.

Kľúčové slová: zamestnanec, zamestnávateľ, spor, pracovnoprávne vzťahy

Abstract: The paper deals with the analysis of the procedural protection of labor relations in the Slovak Republic and the Kingdom of Sweden and their comparison. The aim is to point out the differences between individual legal regulations and to bring proposals *de lege ferenda* for labor disputes in the Slovak Republic.

Key words: Employee, Employer, Dispute, Labor Relations

1 Úvod

Analýza právnej úpravy procesnej ochrany pracovnoprávných vzťahov vo Švédskom kráľovstve (ďalej aj ako „Švédsko“) je kľúčová pre pochopenie fungovania severského modelu ochrany pracovnoprávných vzťahov. Právna úprava v tejto krajine sa vyznačuje tým, že odbúrava byrokraciu, výrazne zrýchľuje pracovnoprávne sporové konanie a navyše aj eliminuje nápor na súdoch, a to pre menšie percento vzniku pracovnoprávných sporov vôbec. Švédsko je krajina, ktorá je dlhodobo považovaná za krajinu s najvyššou životnou úrovňou v Európe, jej právny systém je založený na civilnoprávnej kontinentálnej tradícii a je v mnohých aspektoch podobný Slovenskej republike. Autorka si zvolila Švédsko na podrobnú analýzu práve vzhľadom na uvedené similarity, vyspelosť právneho systému a prepracovanú ochranu pracovnoprávných vzťahov. Už na úvod je nevyhnutné konštatovať, že systém ochrany pracovnoprávných vzťahov vo Švédsku je postavený na veľkej miere aktivity zastupiteľských orgánov, predovšetkým odborových organizácií a dominantnej úlohe kolektívnych zmlúv v pracovnom práve.

2 Analýza legislatívy a systému súdnictva vo Švédsku

Právnu tradíciu Švédska možno charakterizovať ako kontinentálnu, funguje tu systém nezávislých súdov, ktoré rozhodujú na základe platných právnych predpisov. Právny systém je založený na kontinentálnoprávnej tradícii, čo sa prejavuje aj na práve pracovnom. Prevládajú tu prvky civilnoprávnej tradície. Hlavným zdrojom pracovného práva Švédska je predovšetkým Ústava, zákony, rozhodovacia prax súdov, kolektívne zmluvy a pracovné zmluvy. Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím, ktoré upravuje vzťah medzi zamestnávateľov a zamestnancov. Tiež upravuje úlohy zamestnávateľov a zamestnancov organizáciami zamestnancov (alebo odbormi). Treba podotknúť, že kolektívne zmluvy sú významným zdrojom práva, nakoľko podľa Švédskeho združenia priemyslu je až 76% zamestnancov aktívne zapojených v rámci odborov¹.

Základným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávných vzťahov vo Švédsku je Zákon o ochrane zamestnanca (1982:80). Ide o právny predpis zaoberajúci sa predovšetkým ochranou

¹ Štatistika The Swedish Trade Union Confederation z roku 2012, [online], [cit. 2020-21-01], dostupná na internete: <www.industriarbetsgivarerna.se>

zamestnanca a jeho právami. Upravuje hlavne typy pracovnoprávných vzťahov², dĺžku výpovednej doby, ochranu pred nezákonným skončením pracovného pomeru a iné oblasti. Tradíciou je, že podmienky výkonu práce sú upravené nielen v zákone a pracovnej zmluve ale aj v kolektívnej zmluve. Ďalším základným hmotným pracovnoprávnym právnym predpisom je Zákon o dovolenke (1977:480), ktorý oprávňuje zamestnanca čerpať minimálne 25 dní dovolenky za kalendárny rok. Zástupcovia zamestnancov sú priamo zákonom zmocnení dohodnúť pre zamestnancov dovolenkové oprávnenia ešte priaznivejšie. Posledným zo základných pracovnoprávných predpisov vo Švédsku je Zákon o pracovnom čase (1982:673), ktorý ustanovuje týždenný pracovný čas na 40 hodín. Pokiaľ zamestnanec vykonáva prácu okrem hlavného pracovného pomeru aj na skrátenej úväzok popri hlavnom zamestnaní, môže prostredníctvom skrátenej úväzku odpracovať maximálne 200 hodín za kalendárny rok. V porovnaní so Slovenskou republikou sú teda švédski zamestnanci chránení výrazne extenzívnejšie, nakoľko ich hlavné pracovné pomery sa z časového hľadiska sčítavajú s prácou, ktorú vykonávajú v kratšom pracovnom čase.³ Švédsko má dobre rozvinutý aj systém ochrany zamestnancov. Okrem uvedených základných prameňov pracovného práva patria medzi pracovnoprávne predpisy aj Zákon o podmienkach na pracovisku (1977:1660), Zákon o rodičovskej dovolenke (1995:584), Zákon o ochrane pred diskrimináciou (2002:293), Zákon o viktimizácii (2016:749) a mnoho iných. Na rozdiel od Slovenskej republiky Švédsko nedisponuje jedným komplexným pracovnoprávnym predpisom, ale súborom až pätnástich pracovnoprávných predpisov, ktoré súborne tvoria pracovnoprávnu legislatívu. Jednotlivé pracovnoprávne predpisy sú kratšie, upravujú v priemere dvadsať ustanovení a poskytujú minimálne záruky a základy pre pracovný trh. Veľké množstvo nárokov je ponechaných na dispozitívnu úpravu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, prípadne na kolektívne zmluvy⁴.

Švédsku sústavu súdov tvoria tri základné typy súdov, a to všeobecné sudy, všeobecné správne sudy a špecializované sudy.⁵ Všeobecné sudy sa zaoberajú trestnoprávnymi a občianskoprávnymi spormi a nárokmi a pozostávajú z okresných súdov, odvolacích súdov a Najvyššieho súdu. V Švédsku existuje 53 okresných súdov a vo väčšine prípadov strany môžu podať odvolanie proti rozsudku okresného súdu u jedného zo šiestich odvolacích súdov. Poslednou odvolacou inštanciou je Najvyšší súd, ktorého primárnou úlohou je vytvárať a zjednocovať judikatúru súdov.⁶ Súdna sústava špecializovaných súdov vo Švédsku pozostáva z pracovného súdu, patentového odvolacieho súdu, vyššieho migračného súdu, migračných súdov, trhového súdu, piatich environmentálnych súdov, siedmich okresných námorných súdov a 25 okresných súdov konajúcich ako pozemkové sudy. Pracovný súd sa zaoberá výlučne rozhodovaním pracovnoprávných sporov a vo väčšine prípadov je prvou aj poslednou rozhodovaciu inštanciou.

Švédsky pracovný súd je špecializovaným súdom, ktorého úlohou je rozhodovať o pracovnoprávných a v niektorých prípadoch aj antidiskriminačných sporoch. Pracovný súd nie je súdom rozhodcovským, ide o špecializovaný súd zaradený do štátnej sústavy súdov, ktorý je financovaný z verejných zdrojov. Členovia súdu sú vymenovávaní a odvolávaní vládou. Súd pojednáva spravidla zložený zo siedmich sudcov, avšak v prípadoch, ktoré sa na základe predbežného prejednávania veci pracovným súdom zdajú jednoznačné, môže súd zasadať len v trojčlennom senáte. Zvyčajný sedemčlenný senát súdu je zložený z dvoch sudcov pracovného súdu, z ktorých jeden pôsobí ako predseda senátu a druhý ako prísediaci, jedného odborníka na danú pracovnoprávnu oblasť, dvoch členov zastupujúcich zamestnancov a dvoch zástupcov zamestnávateľa. Princíp rozhodovania pracovného súdu je založený na tripartite. V prípade, že pracovný súd zasadať v trojčlennom senáte, je tento zložený z predsedu, ktorým je sudca pracovného súdu, jedného zástupcu za záujmy zamestnávateľa a jedného za zamestnanca. Zaujímavým faktom v švédskom pracovnom súdnictve je, že iba predseda pracovného súdu je zamestnaný na plný

² Pracovný pomer sa vo Švédsku uzatvára na dobu určitú alebo na neurčitý čas. Švédsky právny poriadok nepozná dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, no pri pracovnom pomere na dobu určitú neohraničuje minimálne trvanie takéhoto pracovnoprávneho vzťahu. V posledných rokoch preto vo Švédsku začínajú byť populárne tzv. "hodinové pracovné zmluvy".

³ Eklund Karolin: Employment and Labour Law in Sweden, In: Global legal Insights, 2018

⁴ Informácie z právnych predpisov boli čerpané z anglických prekladov zverejnených na švédskom vládnom portáli, [online], [cit. 2020-21-01], dostupné na internete: <www.government.se>

⁵ Sweden/Justitiedepartementet (2007) The Swedish judicial system – a brief presentation, pp. 11-12.

⁶ Sweden/Justitiedepartementet (2007) The Swedish judicial system – a brief presentation, pp. 11-12.

úväzok na pracovnom súde. Ostatní členovia pôsobia na pracovnom súde príležitostne spolu s ich bežným zamestnaním.⁷ Uvedené je možné považovať za významný prvok, ktorý prispieva k skvalitneniu práce súdu. Sudcovia nielen, že pôsobia na súde, no sú zamestnaní aj ako právni odborníci v praxi, čo im poskytuje širší prehľad v danej problematike.⁸

Vo Švédsku existuje všeobecný procesný predpis s názvom Zákon o súdnom konaní upravujúci postup strán a súdov pri vzniku sporu, no popri ňom existuje veľké množstvo osobitných procesných zákonov, ktoré pre väčšiu odbornosť vedenia konkrétneho sporu upravujú osobitný postup pre rozdielne meritum sporu. Zákon o súdnom konaní má len subsidiárne pôsobenie na osobitné procesné predpisy, ako je uvedené v záverečných ustanoveniach jednotlivých zákonov.⁹ Pracovnoprávne spory ako aj mnoho iných osobitných typov sporu sú upravené v samostatnom zákone č. (1974:371) s názvom Zákon o pracovnoprávných sporoch. Pracovný súd je súdom prvej inštancie a jeho pôsobnosť sa vzťahuje na prípady, v ktorých vznikne pracovnoprávny spor a stranami sporu sú zástupcovia zamestnancov, zástupcovia zamestnávateľa alebo zamestnávateľ v spore so zamestnancom, u ktorého na pracovisku síce nepôsobia zástupcovia zamestnancov, no kolektívna zmluva je podpísaná priamo zamestnancami.¹⁰ Dôležitým prvkom pre vecnú príslušnosť pracovného súdu je teda existencia kolektívnej zmluvy a členstvo v zastupiteľskom zväzku zamestnancov či zamestnávateľa. Ako sme už uviedli členstvo v odborových organizáciách ani v združeniach zamestnávateľov síce podľa švédskeho práva nie je povinné, no pracovnoprávne predpisy ponechávajú veľké množstvo otázok na úpravu v kolektívnych zmluvách a zároveň poskytujú združeným členom väčšiu právnu ochranu, a preto je až takmer 76% zamestnancov začlenených do rôznych odborových organizácií.

Pracovný súd prejednáva v prvej inštancií dva typy sporov, a to

1. spor týkajúci sa kolektívnej zmluvy alebo akéhokoľvek iného pracovného sporu uvedeného v Zákone o zamestnanosti (1976: 580)¹¹;
2. akýkoľvek iný pracovný spor, ak u zamestnávateľa existuje kolektívna zmluva alebo aj v prípade, že individuálny zamestnanec, ktorý je sporom dotknutý, je zamestnaný na druh práce, na ktorý sa vzťahujú ustanovenia kolektívnej zmluvy.¹²

Najčastejšie sa na pracovnom súde rozhodujú spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom ohľadom neplatného skončenia pracovného pomeru či náhrady škody. Na rozdiel od slovenskej právnej úpravy, kedy skutkový základ a dôkazy poskytuje predovšetkým pracovná zmluva a súvisiace pracovnoprávne dokumenty na pracovisku, vo Švédsku sú pracovné zmluvy zvykovo obsahovo stručné a väčšinu podmienok výkonu práce zamestnancom pre zamestnávateľa spresňujú kolektívne zmluvy. Napriek tomu, že ako strany v sporoch vystupujú zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov, spor môže mať individuálny pracovnoprávny charakter a môže sa týkať napríklad neplatného skončenia pracovnoprávneho vzťahu.¹³ Voči rozhodnutiu pracovného súdu nie je možné odvolať sa, pokiaľ rozhoduje v druhej inštancií.¹⁴ Stranami konania sú zastupiteľská organizácia zamestnanca a zastupiteľská organizácia zamestnávateľa. Iba tieto môžu na súde hájiť práva jednotlivého zamestnanca alebo zamestnávateľa a za týmto účelom si môžu zvoliť právneho zástupcu. Dôležité však je, že stranou bude aj naďalej zastupiteľská organizácia v mene jej člena. To však neznamená, že člen zastupiteľskej organizácie, ktorého právo alebo právom chránený záujem boli domnelo porušené, nemá právo byť osobne prítomný na konaní, práve naopak. V prípade, že sa jedná o porušenie práva zamestnanca, kedy na pracovisku existuje kolektívna zmluva podpísaná

⁷ Sweden/Swedish Code of Statutes no 1974:371, kapitola č. 2

⁸ Eklund Karolin: Employment and Labour Law in Sweden, In: Global legal Insights, 2018

⁹ Wentura-Dudek, Beate: Combating and Preventing Unemployment in Sweden, In: International Journal of Economic and Management Engineering, Vol: 11, No:4, 2017

¹⁰ Kapitola 2 odsek 1 Zákona o pracovnoprávných sporoch č. (1974:371)

¹¹ Zákon bližšie upravujúci spôsob uzatvárania kolektívnej zmluvy, kolektívneho vyjednávania, postup pri mediácií ako aj demonštratívny výpočet sporov, ktoré môžu vzniknúť pri uplatňovaní práv zamestnanca alebo zamestnávateľa vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy

¹² Kapitola 2 odsek 2 Zákona o pracovnoprávných sporoch č. (1974:371)

¹³ Elmér, Anika: Employment and Labour Law in Sweden. In: International Comparative Legal Guides. 7th edition, 2017, No. of Pages: 274

¹⁴ Kapitola 2 odsek 2 Zákona o pracovnoprávných sporoch č. (1974:371)

priamo zamestnancami, bude stranou zastupiteľská organizácia zamestnávateľa a zamestnanec s jeho zvoleným zástupcom.¹⁵

Konanie na pracovnom súde možno označiť ako štandardné, strana, ktorá sa domnieva, že jej právo alebo právom chránený záujem bolo porušené, podáva žalobu. Na rozdiel od konania na všeobecných súdoch, kde je podanie žaloby spoplatnené poplatkom, podanie na pracovný súd je bezplatné. Žalobný návrh a dôkazy, ktoré strany predkladajú sú pre rozhodnutie vo veci samej rozhodujúce, nakoľko súd nemôže sám obstať ani vykonať žiadne dôkazy nad rámec toho, čo strany predložili. Samotné strany musia predložiť ústne a písomné dôkazy, na ktoré sa chcú spoliehať. Súd zohráva aktívnu úlohu v procese tým, že kladie otázky stranám a dáva pripomienky počas samotného konania k ich vyjadreniam formou ústnych pripomienok. To umožňuje stranám odstrániť akékoľvek nedostatky v skutkových tvrdeniach či dôkazoch priamo počas konania na súde.¹⁶

Dôležitou otázkou je aj otázka rýchlosti konania na pracovnom súde. Údaje ohľadom dĺžky trvania konania na pracovnom súde sú dostupné priamo na webovej stránke švédskoho pracovného súdu. V priemere sa súd ročne zaoberá 400 prípadmi¹⁷ pracovnoprávných sporov, čo pri takmer 10 miliónovej populácii Švédska nemožno považovať za vysoké číslo. Na základe údajov zo švédskoho štatistického úradu uvedených vyššie, približne štvrtina prípadov skončí v štádiu predbežného prejednávania, a to na základe zmluvy alebo pokračuje v konaní mediálnom. Ročne pracovný súd rozhodne o 150 prípadoch v priemere, pričom samotné konanie na pracovnom súde od momentu podania žaloby až po vydanie rozsudku trvá v zložitých veciach, o ktorých rozhoduje sedemčlenný senát v priemere 10 - 12 mesiacov a v jednoduchších veciach, o ktorých rozhoduje trojčlenný senát sa tento čas skraca na polovicu.¹⁸

Autorka si dovoľuje konštatovať, že Švédsko, ako krajina Európskej únie s jednou z najvyšších životných úrovní, má systém procesnej ochrany pracovnoprávných vzťahov založený na prepracovaných kolektívnych zmluvách, aktívnej účasti zamestnancov a zamestnávateľov v ich zastupiteľských organizáciách, na dispozitívnosti hmotných pracovnoprávných noriem, na existencii osobitného procesného predpisu riešenia pracovnoprávných sporoch a samostatnom pracovnom súde, ktorý je založený na tripartitnom princípe. Všetky uvedené aspekty prispievajú k rýchlemu riešeniu pracovnoprávneho sporu v prípade jeho vzniku ako aj odbremeňovaniu všeobecných súdov a zabezpečeniu rozhodnutia vo veci samej odborníkmi na danú oblasť z praxe.

3 Výber judikatúry švédskoho pracovného súdu

Švédsky pracovný súd je súdom prvej inštancie pre všetky pracovnoprávne spory vznikajúce z kolektívnych zmlúv. Nakoľko antidiskriminačné spory spravidla nevznikajú z nárokov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, je pracovný súd odvolacím súdom pre väčšinu antidiskriminačných sporov. Autorka sa rozhodla venovať trom najprelomenejším judikátom pracovného súdu, za posledné dva roky, ktoré súvisia aj so zásadou rovnakého zaobchádzania.

V auguste 2018 rozhodol pracovný súd vo veci AD 2018 č. 51. Prípade sa týkal predzmluvných vzťahov v rozchode práve, konkrétne pani, ktorá sa uchádzala o pozíciu tlmočičky. Počas pohovorového procesu si uchádzačka o prácu odmietla potriasť rukou so zástupcom spoločnosti (mužom), ktorý viedol jej pracovný pohovor. Odôvodnila to tým, že jej vierovyznanie zakazuje žene potriasť rukou mužovi a je to považované za hriech. Spoločnosť teda zrušila celý proces výberu s touto uchádzačkou a odmietla ju na pracovnú pozíciu prijať. Spoločnosť mala zavedené veľmi prísne interné smernice, ktoré po dohode so zástupcami zamestnancov upravovali, že všetci zamestnanci si musia byť schopní a ochotní potriasť navzájom rukami a rovnako musia postupovať aj pri klientoch spoločnosti. Táto interná smernica platila pre všetkých zamestnancov spoločnosti bez ohľadu na rasu, náboženstvo, vierovyznanie, pôvod či rod. Uchádzačka podala žalobu na súd o ktorej v druhom stupni rozhodoval pracovný súd. Pracovný súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že interná smernica, ktorú mala spoločnosť zavedenú, je v rozpore s národným právom.

¹⁵ Kapitola 4 odsek 5 a 6 Zákona o pracovnoprávných sporoch č. (1974:371)

¹⁶ Kapitola 4 odsek 7 a 8 Zákona o pracovnoprávných sporoch č. (1974:371)

¹⁷ Internetový zdroj, webová stránka pracovného súdu Švédska, [online], [cit. 2020-01-23], dostupné na internete: <<http://www.arbetsdomstolen.se/page/IngLang>>

¹⁸ Internetový zdroj, webová stránka pracovného súdu Švédska, [online], [cit. 2020-01-23], dostupné na internete: <<http://www.arbetsdomstolen.se/page/IngLang>>

Smernicu podľa rozhodnutia pracovného súdu diskriminovala ženy, ktoré pre svoju vieru nemohli potriasť mužom rukou. Pracovný súd označil túto smernicu za nevhodnú a v absolútnom rozpore s princípom proporcionality, nakoľko cieľ, ktorý sledovala bolo možné dosiahnuť aj inou formou pozdravu zo strany zamestnancov spoločnosti. Uchádzačke o pracovnú pozíciu musela spoločnosť uhradiť finančnú satisfakciu vo výške 8000 Eur.¹⁹

V roku 2018 rozhodol pracovný súd aj v prelomovom rozhodnutí AD 2018 č.61 vo veci náborových doložiek.²⁰ Zamestnanec pracoval ako vývojár počítačových hier a v pracovnej zmluve mal so zamestnávateľom dohodnutú náborovú doložku, ktorá bola dohodnutá na 24 mesiacov po skončení pracovného pomeru. Zamestnanec skončil pracovný pomer so spoločnosťou no predmetnú náborovú doložku nedodržal, za čo podala spoločnosť žalobu na pracovný súd. Pracovný súd v predmetnej veci rozhodol, že posudzovať doložku je nutné s ohľadom na tri skutočnosti

- a) legitímnosť cieľa doložky;
- b) dopad na zamestnanca;
- c) odplatnosť dojednania.

V predmetnom prípade bola doložka dojednaná takým spôsobom, že sa vzťahovala nie len na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pôsobili a pôsobia ale aj na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa budú vykonávať závislú prácu v budúcnosti. Pracovný súd uviedol, že pokiaľ by bola doložka dohodnutá na krátke obdobie (napr. 6 mesiacov) a vzťahovala by sa len na existujúcich zamestnancov, bolo by ju možné uplatniť. Vzhľadom na to, že ani jedna z týchto náležitostí nebola v náborovej doložke týmto spôsobom dohodnutá, súd ju vyhlásil za neplatnú.²¹

Posledným významným rozhodnutím, ktoré v roku 2018 vydal švédsky pracovný súd bolo rozhodnutie AD 2018 č. 41. Žalobcom bol fotograf, ktorý pracoval 33 rokov pre mediálnu spoločnosť. Jeho pracovný pomer bol po 33 rokoch ukončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti. Žalobcovi nebola ponúknutá iná vhodná práca v spoločnosti, nakoľko jediná voľná pozícia bola pracovná pozícia novinára, no žalobca pracoval ako fotograf. Žalobca podal žalobu na neplatnosť skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že bol podľa jeho tvrdenia kvalifikovaný aj ako novinár, čo podkladal svojim dosiahnutým vzdelaním v odbore „médiá“ a žalovaný si voči nemu nespĺnil zákonnú ponukovú povinnosť. Pracovný súd sa v tomto prípade zastal žalovaného zamestnávateľa, keď uviedol, že je na rozhodnutí a úvahe zamestnávateľa, aby určil, aká kvalifikácia je pre konkrétnu pracovnú pozíciu potrebná, vrátane formálnych, spoločenských a personálnych predpokladov. Žalovaný preukázal, že od všetkých zamestnancov na pozícií novinár požaduje samostatnú tvorbu publicistických textov, na čo síce žalobca má vzdelanie, no nemá v tejto oblasti žiadnu prax a celý život pracuje len ako fotograf. Pracovný súd zamietol žalobu a uviedol, že zamestnávateľ postupoval v súlade so zákonom keď neponúkol fotografovi pozíciu novinára.²²

4 Záver

V porovnaní so Slovenskou republikou, existencia samostatného pracovného súdu prispieva aj k zrýchleniu a zefektívneniu sporového pracovnoprávneho konania. Ako sme uviedli, konanie na pracovnom súde vo Švédsku trvá v priemere od 6 do 12 mesiacov. V porovnaní so Slovenskou republikou, kde občianskoprávne konania na súdoch prvej inštancie trvajú takmer 15 mesiacov, ide o výrazne rýchlejší prístup k spravodlivosti. Navyše, existencia samostatného pracovného súdu, prepracovaných kolektívnych zmlúv a väčšej zodpovednosti na strane odborových organizácií vedie ročne len približne k 400 podaniam na pracovný súd vo Švédsku. Domnievame sa, že práve podrobná úprava práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľa v kolektívnych zmluvách prispieva k výraznému skvalitneniu pracovného prostredia vo Švédsku a znižovaniu náporu sporových vecí na

¹⁹ [Stålhammar](#), J.: Sweden. In: The Labour and Employment Dispute Review – Edition 2. str.179

²⁰ Pojem náborová doložka nie je v slovenskej legálnej terminológii zaužívaný. Ide o inštitút podobný konkurenčnej doložke, ktorým sa zamestnanec zaväzuje, že pokiaľ skončí svoje pôsobenie v spoločnosti a založí si vlastnú spoločnosť alebo sa zamestná u nového zamestnávateľa, nebude sa snažiť získať zamestnancov tejto spoločnosti pre svoju vlastnú spoločnosť a ani ich nebude nabádať aby s ním odišli k novému zamestnávateľovi.

²¹ [Stålhammar](#), J.: Sweden. In: The Labour and Employment Dispute Review – Edition 2. Str. 179-180

²² [Stålhammar](#), J.: Sweden. In: The Labour and Employment Dispute Review – Edition 2. Str. 181

pracovnom súde. Existencia samostatného pracovného súdu vo Švédsku bez pochyb prispieva k rýchlosti rozhodovania pracovnoprávných sporov, nakoľko sú tieto v priemere rozhodované za obdobie až 4-7 násobne kratšie, ako v podmienkach Slovenskej republiky. Domnievame sa však, že pracovné sudy nie sú jediným faktorom, ktorý prispieva k rýchlosti a hospodárnosti konania vo Švédsku. Švédsko je krajina s 9,5 miliónom obyvateľov kde sa ročne pracovný súd zaoberá len približne 400 prípadmi pracovnoprávných žalôb. Slovensko je krajina s 5,5 miliónom obyvateľstva kde ročne sudy prejednávajú vyše 800 pracovnoprávných sporov v prvej inštancii. Máme zato, že aj presadzovanie kolektívnych zmlúv v pracovnoprávných vzťahoch a tým spôsobené prenesenie väčšej miery zodpovednosti na samotných zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov či priamo zamestnávateľa prispieva k odstraňovaniu možných sporových situácií ešte pred ich vznikom, a to podrobnou úpravou práv a povinností v kolektívnych zmluvách, ktoré platia pre všetkých zamestnancov jednotne.

Použitá literatúra:

1. Eklund, K.: Employment and Labour Law in Sweden, In: Global legal Insights, 2018, pg. 280, ISBN 978-1-911367-87-1.
2. Elmér, A.: Employment and Labour Law in Sweden. In: International Comparative Legal Guides. 7th edition, 2017, pg. 274, ISBN 978-1-911367-41-3.
3. [Stålhammar](#), J.: Sweden. In: The Labour and Employment Dispute Review – Edition 2. 2019. Pg. 213. ISBN 978-1-83862-010-3.
4. Wentura-Dudek, B.: Combating and Preventing Unemployment in Sweden, In: International Journal of Economic and Management Engineering, Vol: 11, No:4, 2017, pg. 1017-1023, Publication number 10007331.
5. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
6. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
7. Štatistika The Swedish Trade Union Confederation z roku 2012, [online], [cit. 2020-21-01], dostupná na internete: <www.industriarbetsgivarna.se>
8. Informácie z právnych predpisov boli čerpané z anglických prekladov zverejnených na švédskom vládnom portáli, [online], [cit. 2020-21-01], dostupné na internete: <www.government.se>
9. Internetový zdroj, webová stránka pracovného súdu Švédska, [online], [cit. 2020-01-23], dostupné na internete: <<http://www.arbetsdomstolen.se/page/IngLang>>

Kontaktné údaje:

Mgr. Denisa Nevická, PhD.
denisa.nevicka@flaw.uniba.sk
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
810 00 Bratislava
Slovenská republika

OCHRANA ZDRAVOTNÍCKYCH PRACOVNÍKOV A ŠTANDARDNÉ DIAGNOSTICKÉ A TERAPEUTICKÉ POSTUPY

Mária Nováková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstract: The paper deals with standard diagnostic and therapeutic procedures that should ensure a high degree of clinical certainty to a healthcare professional. At the same time, we will analyse the protection of a healthcare professional if they choose a weaker degree of clinical certainty in diagnostic and therapeutic therapy.

Abstrakt: V príspevku sa budeme zaoberať štandardnými diagnostickými a terapeutickými postupmi, ktoré by mali zabezpečovať vysoký stupeň klinickej istoty zdravotníckemu pracovníkovi. Súčasne budeme analyzovať ochranu zdravotníckeho pracovníka v prípade, že si pri diagnostickej a liečebnej terapii zvolí slabší stupeň klinickej istoty.

Key words: healthcare workers, standard diagnostic and therapeutic procedures.

Kľúčové slová: zdravotnícki pracovníci, štandardné diagnostické a terapeutické postupy.

1 ÚVOD

Realita ochrany zdravia a zdravotnej starostlivosti patrí k najzložitejším objektom skúmania. Je absolútne nevyhnutné, aby teória na základe dôsledného pozorovania, analyzovania a zovšeobecňovania, prichádzala s novými odporúčaniami pre skvalitnenie organizácie zdravotníckeho systému a pre uskutočňovanie úspešnej zdravotnej politiky.¹

Predmetom príspevku je predovšetkým analýza správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti zdravotníckymi pracovníkmi.

Ťažisko pozornosti je sústredené na ochranu zdravotníckeho pracovníka v prípade, že si pri diagnostickej a liečebnej terapii zvolí slabší stupeň klinickej istoty.

2 HISTORICKÝ VÝVOJ LEGÁLNEJ DEFINÍCIE POJMOV ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ A SPRÁVNE POSKYTOVANIE ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Zdravotná starostlivosť sa poskytuje pacientom predovšetkým v zdravotníckych zariadeniach ambulantnej zdravotnej starostlivosti a v zdravotníckych zariadeniach ústavnej zdravotnej starostlivosti.

Determinujúce atribúty zdravotníckych zariadení stanovuje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 84/2016 Z. z., ktorou sa ustanovujú určujúce znaky jednotlivých druhov zdravotníckych zariadení.

Pred reformou zdravotníctva bola legálna definícia zdravotnej starostlivosti zakotvená v ustanovení § 2 zákona NR SR č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov. Zdravotná starostlivosť bola vymedzená ako starostlivosť o ochranu, zachovanie a navrátenie zdravia fyzickej osoby, ktorú poskytuje zdravotnícky pracovník, pričom sa poskytuje v zdraví, v chorobe, v tehotenstve, pri pôrode a v šestonedelí. Zdravotná starostlivosť zahŕňa prevenciu, diagnostiku a liečbu vrátane rehabilitácie, ošetrovateľskú starostlivosť a pôrodnú asistenciu, záchrannú zdravotnú službu a osobitnú zdravotnú starostlivosť. Za zdravotnú starostlivosť sa považovala aj lekárenská starostlivosť a kúpeľná starostlivosť. V dikcii § 4 citovaného predpisu

¹ Bližšie pozri tiež FREEL, L.: Ústavno-právny vývoj poskytovania zdravotnej starostlivosti a ďalšie smerovanie zdravotníctva = Constitutional and legal developments in the provision of health care and future direction of healthcare. In: 20 rokov Ústavy Slovenskej republiky : právne reflexie [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015. S. 62-71.

bolo stanovené, že zdravotnú starostlivosť poskytujú zdravotnícke zariadenia v súlade so súčasnými dostupnými poznatkami lekárskej vedy a inými biomedicínskymi vedami.

V roku 2004 reforma zdravotníctva priniesla so sebou i zmenu definície zdravotnej starostlivosti vrátane správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti. V § 2 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o zdravotnej starostlivosti“) sa pod zdravotnou starostlivosťou rozumie súbor pracovných činností, ktoré vykonávajú zdravotnícki pracovníci vrátane poskytovania liekov, zdravotníckych pomôcok a dietetických potravín s cieľom predĺženia života fyzickej osoby, zvýšenia kvality jej života a zdravého vývoja budúcich generácií; zdravotná starostlivosť zahŕňa prevenciu, dispenzarizáciu, diagnostiku, liečbu, biomedicínsky výskum, ošetrovateľskú starostlivosť a pôrodnú asistenciu. Podľa ustanovenia § 4 zdravotnú starostlivosť a služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti poskytuje poskytovateľ a zdravotnícki pracovníci za podmienok ustanovených osobitným predpisom, a to zákonom č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o poskytovateľoch“). Zdravotná starostlivosť je poskytnutá správne, ak sa bezodkladne vykonajú všetky zdravotné výkony potrebné na určenie správnej choroby a zabezpečí sa správny preventívny postup alebo správny liečebný postup.

Zákonom č. 350/2005 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon o zdravotnej starostlivosti bola zmenená definícia správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti. V zmysle citovanej zmeny bol poskytovateľ povinný poskytovať správne, pričom zdravotná starostlivosť je poskytovaná správne, ak sa vykonajú všetky zdravotné výkony na správne určenie choroby so zabezpečením včasnej a účinnej liečby s cieľom uzdravenia osoby alebo zlepšenia stavu osoby pri zohľadnení súčasných poznatkov lekárskej vedy.

Zákonom č. 34/2011 Z. z. sa v § 2 zákona o zdravotnej starostlivosti doplnil odsek 28, ktorý znie: „Diagnostickeo-terapeutické systémy sú normy na zabezpečenie kvality poskytovania zdravotnej starostlivosti a ustanovujú minimálne požiadavky na zabezpečenie kvalitnej a bezpečnej zdravotnej starostlivosti a tiež jej obsahu a rozsahu.

Významná zmena v definovaní správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti nastala prijatím zákona č. 351/2017 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Citovaná novela v § 4 ods. 3 zákona o zdravotnej starostlivosti v druhej vete na konci pripojila slová: „a v súlade so štandardnými postupmi na výkon prevencie, štandardnými diagnostickými postupmi a štandardnými terapeutickými postupmi.“

S účinnosťou od 1. januára 2018 definícia správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti znie: „Zdravotná starostlivosť je poskytnutá správne, ak sa vykonajú všetky zdravotné výkony na správne určenie choroby so zabezpečením včasnej a účinnej liečby s cieľom uzdravenia osoby alebo zlepšenia stavu osoby pri zohľadnení súčasných poznatkov lekárskej vedy a v súlade so štandardnými postupmi na výkon prevencie, štandardnými diagnostickými postupmi a štandardnými terapeutickými postupmi pri zohľadnení individuálneho stavu pacienta.“

Legálna definícia pojmov štandardných diagnostických postupov a štandardných terapeutických postupov vo všeobecne záväzných právnych predpisoch absentuje.

3 VYMEDZENIE POJMOV ŠTANDARDNÉ DIAGNOSTICKÉ POSTUPY A ŠTANDARDNÉ TERAPEUTICKÉ POSTUPY A POJMOV S NIMI SÚVISIACICH

S účinnosťou od 1. januára 2016 vydalo Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky Metodiky na zabezpečenie jednotného postupu na vypracovanie štandardných diagnostických a terapeutických postupov. Podľa článku 1bod 2 sa na účely metodiky za štandardný diagnostický a terapeutický postup považuje:

- a) štandardný diagnostický postup,
- b) štandardný terapeutický postup,
- c) postup pre informovanie pacienta,
- d) kľúčové klinické odporúčanie,
- e) linický protokol alebo

f) klinický algoritmus.

Definovanie štandardných diagnostických a terapeutických postupov je značne nejasné a zmätočné, pričom na podporu tohto tvrdenia možno poukázať na čl. 2 tejto metodiky, v ktorom sa opätovne duplicitne dané pojmy definujú.

Podľa čl. 2 písm. a) až f) metodiky sú vymedzené základné pojmy ako klinický odporúčaný postup, štandardný diagnostický postup, štandardný terapeutický postup, klinické kritérium, indikátor zdravotnej starostlivosti a klinický audit. V základných pojmoch absentuje definícia pojmu kľúčového klinického odporúčania, klinického protokolu a klinického algoritmu, ktoré sú nesystémovo vymedzené v čl. 3 Typy štandardných postupov.

Klinický odporúčaný postup (guideline) je prehľad odporúčaní zameraných na optimalizáciu starostlivosti o pacienta, ktoré sú vypracované na základe systematického prehľadu dôkazov a na zhodnotení prínosov a rizík rôznych alternatív zdravotnej starostlivosti.

Štandardný diagnostický postup je systematicky vytvorená séria odporúčaní ako majú zdravotnícki pracovníci postupovať pri stanovení diagnózy za špecifických okolností. Je odvodený z najlepších dostupných dôkazov, ako napríklad uznaných klinických odporúčaných postupov alebo iných uznaných zdrojov.

Štandardný terapeutický postup je v metodike vymedzený ako systematicky vytvorená séria odporúčaní, ako majú zdravotnícki pracovníci postupovať pri liečbe alebo poskytovaní inej formy zdravotnej starostlivosti za špecifických okolností. Je odvodený z najlepších dostupných dôkazov, ako napríklad uznaných klinických odporúčaných postupov alebo iných uznaných zdrojov.

Postup pre informovanie pacientov je stručná a zrozumiteľná verzia štandardného postupu, ktorá poskytuje pacientovi kľúčové údaje na porozumenie ochorenia a použitých diagnostických, terapeutických postupov alebo postupov pri prevencii. Je potrebné, aby bola napísaná tak, aby jej porozumel laik, pokiaľ možno bez požitia odborných výrazov. Jej účelom je dosiahnutie lepšieho porozumenia a aktívnej spolupráce pacienta.

Pojem klinické kritérium metodika definuje ako systematicky tvorené stanovisko, ktoré môže byť použité na hodnotenie služieb, výsledkov a primeranosti rozhodnutí pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, pričom každé klinické kritérium je samostatný a presne definovaný výrok.

Klinický protokol je konkrétnejšie a podrobnejšie rozpracovaný dokument, ktorý je odvodený z príslušného medzinárodného alebo národného klinického odporúčaného postupu adaptovaného pre použitie na lokálnej úrovni alebo už existujúceho základného alebo komplexného štandardného diagnostického a terapeutického postupu. Predstavuje súbor činností konkrétneho typu zdravotníckeho zariadenia pri aplikácii štandardného postupu na jeho špecifické podmienky.

Klinický algoritmus je zjednodušené, algoritmické vyjadrenie odporúčaného postupu, ktorý vynecháva menej časté alternatívy postupu. V rámci klinického algoritmu sú dané jednoznačné alternatívy a určené jasné body pre rozhodnutie a akciu. Vhodné je grafické vyjadrenie formou vývojového diagramu. Klinický algoritmus je vhodný na edukáciu, rýchle použitie pri neodkladných stavoch a podobne.

4 PRÍPRAVA ŠTANDARDNÝCH DIAGNOSTICKÝCH A TERAPEUTICKÝCH POSTUPOV

S účinnosťou od 1. januára 2018 mali zdravotnícki pracovníci poskytovať zdravotnú starostlivosť v súlade so štandardnými postupmi na výkon prevencie, štandardnými diagnostickými postupmi a štandardnými terapeutickými postupmi, ktoré však v praxi neboli vypracované. Je bezprecedentné, aby 26. apríla 2018, teda štyri mesiace po nadobudnutí účinnosti právneho predpisu, Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky informovalo, že aktívne pracuje na tvorbe štandardných postupov.²

Príprava štandardných diagnostických a terapeutických postupov bola hlavnou témou 2. výročnej interdisciplinárnej konferencie, ktorá sa v dňoch 18. – 19. októbra 2018 uskutočnila v Bratislave.³

² Ministerstvo pracuje na štandardných preventívnych, diagnostických a terapeutických postupoch. Dostupné na internete: health.gov.sk

³MZ SR pokračuje v príprave štandardných diagnostických a terapeutických postupov. Dostupné na internete: health.gov.sk

Štandardný postup môže vzniknúť ako pôvodný alebo ako adaptovaný podľa už existujúcich vzorov z uznávaných zdrojov, pričom jeho obsah je potrebné v presne stanovených intervaloch revidovať a podľa potreby aktualizovať.

Nevyhnutnými podmienkami pre vytvorenie štandardného postupu je jeho stručnosť a zrozumiteľnosť, ako aj zohľadnenie možností medicínskej praxe na národnej úrovni. Podľa metodiky použité klinické odporúčania musia byť založené na vedeckých dôkazoch.

Spôľahlivé vedecké poznatky sú napríklad získavané na základe primerane veľkých randomizovaných klinických štúdií.

5 ŠTANDARDNÉ DIAGNOSTICKÉ A TERAPEUTICKÉ POSTUPY V PRAXI

Prvých 31 štandardných diagnostických a terapeutických postupov uzrelo svetlo sveta až v decembri 2018, napriek skutočnosti, že právna úprava správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti podľa štandardných diagnostických a terapeutických postupov bola účinná od 1. januára 2018.

Podľa čl. 4 metodiky môžu štandardné diagnostické a terapeutické postupy slúžiť na vytvorenie objektívnych kritérií pre hodnotenie kvality a bezpečnosti pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Ministerstvo zdravotníctva zverejňuje štandardné postupy vo Vestníku MZ SR a na svojom webovom sídle. Jedná sa o záväznú smernicu, ktoré ustanovujú postup diagnostickej a liečebnej starostlivosti zdravotníckymi pracovníkmi.

Štandardné postupy upravujú kompetencie a zodpovednosť zdravotníckych pracovníkov. Sú akousi prevenciou výskytu komplikácií pri diagnostike a liečbe pacienta. Zabezpečujú zdravotníckym pracovníkom dostatočný stupeň klinickej istoty.

V právnom prostredí Slovenskej republiky vydáva štandardné postupy ústredný orgán štátnej správy, na rozdiel od iných členských krajín. Zdravotnícki pracovníci sú povinní pri diagnostickej a liečebnej starostlivosti postupovať podľa týchto postupov. Samotná úprava každého postupu umožňuje zdravotníckemu pracovníkovi aj istý odklon. V každom štandarde postupu je tento odklon ustanovený nasledovne: *„Ak klinický stav a osobitné okolnosti vyžadujú iný prístup k manažmentu (prevencii, diagnostike alebo liečbe) ako uvádza tento štandardný postup, je možný aj alternatívny postup, ak sa vezmú do úvahy ďalšie vyšetrenia, komorbidity, súvisiace okolnosti alebo liečba, teda odlišný prístup založený na dôkazoch alebo na základe klinickej konzultácie alebo klinického konzília. Takýto klinický postup má byť jasne zaznamenaný v zdravotnej dokumentácii pacienta“*. Táto možnosť odklonu zohľadňuje individuálny prístup ku každému pacientovi.

6 DOHĽAD NAD SPRÁVNYM POSKYTOVANÍM ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Podľa § 18 ods. 1 písm. b) zákona č. 581/2004 o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotných poisťovniach“) Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou dohliada na správne poskytovanie zdravotnej starostlivosti, pričom v prípade zistenia porušenia povinnosti poskytovať zdravotnú starostlivosť správne má oprávnenie na:

- uloženie sankcie,
- podávanie návrhov na uloženie sankcie,
- uloženie opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov alebo uloženie povinnosť prijať opatrenie na odstránenie zistených nedostatkov.

Podľa § 43 ods. 5 zákona o zdravotných poisťovniach podkladom na výkon dohľadu nad zdravotnou starostlivosťou a na výkon kontroly správneho poskytovania zdravotnej starostlivosti je zdravotná dokumentácia a tiež aj vyhodnocovanie elektronických zdravotných záznamov v elektronickej zdravotnej knižke osobou oprávnenou na výkon dohľadu. V tejto súvislosti možno negatívne hodnotiť tú skutočnosť, že dohľad nad správnym poskytovaním zdravotnej starostlivosti sa vykonáva len formalistickým a administratívnym spôsobom. Zákon síce stanovuje, že Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou vykonáva dohľad na diaľku alebo dohľad na mieste.⁴ Pri

⁴ FREEL, L.: Zdravotné poistenie a Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. In: Zdravotné právo : učebnica. - Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019. S. 85.

výkone dohľadu absentuje kritérium efektívnosti. Dohliadajúci subjekt kontroluje a vyhodnocuje len zápisy v zdravotnej dokumentácii bez povinnosti vyšetriť pacienta, u ktorého sa predpokladá nesprávne poskytnutie zdravotnej starostlivosti.

7 INÉ SUBJEKTY POSUDZUJÚCE SPRÁVNOSŤ POSKYTOVANIA ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Pacienti alebo zákonní zástupcovia pacientov svoju nespokojnosť s poskytovaním zdravotnej starostlivosti riešia prostredníctvom správneho konania, občianskoprávneho konania alebo trestnoprávneho konania.

Tu vyvstáva otázka náročnosti dokazovania aj nákladovosť vedenia súdneho sporu. Spôsoby dokazovania determinuje potreba odborných znalostí alebo vedeckých znalostí pre posudzované otázky.

Podľa § 206 zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok platí, že ak je potrebné posudzovať skutočnosti, na ktoré treba odborné znalosti, súd na návrh vyžiada odborné vyjadrenie odborne spôsobilé osoby. Z toho vyplýva, že sa síce jedná o znalecký úkon, avšak správnosť poskytovania zdravotnej starostlivosti môže posudzovať odborne spôsobilá osoba, ktorá nemusí byť zapísaná v zozname znalcov.

Podľa ust. § 2 ods. 1 zákona č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o znalcoch“) znalcom je fyzická alebo právnická osoba splnomocnená štátom na vykonávanie činností podľa tohto zákona, ktorá je zapísaná v zozname znalcov alebo nezapísaná v tomto zozname, ak je ustanovená za znalca podľa § 15. Jedná sa o osobu, ktorá má potrebné predpoklady a súhlasí so svojím ustanovením a zloží sľub. Zároveň musí byť splnená ešte podmienka, a to že v príslušnom odbore alebo odvetví nie je zapísaná žiadna osoba alebo osoba zapísaná v zozname nemôže úkon vykonať alebo vykonanie úkonu by bolo spojené s neprimeranými ťažkosťami alebo nákladmi.

Znalec sa musí byť objektívny a nezaujatý. Jeho úlohou je vyjadrovať sa k skutkovým odborným otázkam, na zodpovedanie ktorých je odborne spôsobilý. Je neprípustné, aby znalec hodnotil dôkazy alebo riešil právne otázky. Znalcovi neprislúcha hodnotiť dôkazy ani z hľadiska ich vierohodnosti ani v tom smere, či skutočnosť, o ktorej podáva správu, je preukázaná. (R 33/1980).

Podľa ust. § 149 Civilného sporového poriadku medzi prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany patria aj návrhy na vykonanie dôkazov, ktoré môžu prispieť k náležitému objasneniu veci. Takýto návrhom môže byť i súkromný znalecký posudok predložený stranou bez toho, aby znalecké dokazovanie nariadil súd, pričom podľa § 209 Civilného sporového poriadku musí mať všetky zákonom predpísané náležitosti a postupuje sa pri vykonávaní tohto dôkazu akoby išlo o znalecký posudok súdom ustanoveného znalca. Je nutné akcentovať tú skutočnosť, že ak sa súkromný znalecký posudok vyhotovuje v priebehu konania, musí súd umožniť znalcovi nahliadnúť do spisu alebo sa inak oboznámiť s informáciami potrebnými na vypracovanie znaleckého posudku. Istú interpretačnú nejasnosť možno vidieť v § 207 ods. 1 Civilného sporového poriadku, podľa ktorého by súd ustanovoval znalca len na posudzovanie skutočností, na ktoré treba vedecké poznatky, a pre zložitosť posudzovaných otázok nepostačuje postup podľa § 206, to znamená odborné vyjadrenie od odborne spôsobilé osoby. Podľa § 16 zákona o znalcoch je znalecká činnosť špecializovanou odbornou činnosťou a je ponechané na voľnej úvahe súdu, či si aj na posudzovanie skutočností, na ktoré treba odborné znalosti, na návrh ustanoví znalca alebo vyžiada odborné vyjadrenie odborne spôsobilé osoby.

V obzvlášť závažných prípadoch vyžadujúcich si osobitné vedecké posúdenie, alebo ak závery znalcov sú v zrejmom rozpore je prípustný na znalecké dokazovanie znalecký ústav. Podľa § 19 zákona o znalcoch je znaleckým ústavom právnická osoba, ktorá je špecializovaným vedeckým a odborným pracoviskom, ktoré plní funkciu rezortného a metodického centra v odbore znaleckej činnosti zapísanom v zozname.

Významnú rolu pri konaniach, v rámci ktorých sa posudzuje správnosť poskytovania zdravotnej starostlivosti, zohrávajú samotné trovy. Je zrejme, že pri posudzovaní správnosti poskytovania zdravotnej starostlivosti bude potrebné riešiť skutočnosti, na ktoré sú potrebné odborné znalosti, v prevažnej väčšine prípadov vedecké znalosti. Pri týchto konaniach má nezastupiteľnú úlohu znalec spolu s trovami znaleckého posudku, pokiaľ strane nebolo priznané oslobodenie od súdneho poplatku.

A práve táto skutočnosť je esenciálna pre pacientov alebo ich zákonných zástupcov. Práve trovy konania sú impulzom pri rozhodovaní, akým smerom sa uberať pri posudzovaní možného pochybenia zdravotníckeho pracovníka.

Podľa § 142 zákona č. 301/2005 Z. z. Trestný poriadok sa v trestnom konaní pre zložitost' objasňovanej skutočnosti priberá znalec, avšak trovy konania nenesie pacient, ani jeho zákonný zástupca. Okrem iného, zdravotnícky pracovník môže nahliadať do spisu, až keď je v štádiu obvineného. Z tohto titulu pacienti – poškodení pristupujú k podávaniu oznámení o skutočnostiach nasvedčujúcich tomu, že mohlo dôjsť k spáchaniu trestného činu poškodenia zdravia. Kriminalizácia a zastrasovanie zdravotníckych pracovníkov sú kontraproduktívna a vedú k právnickej opatrnosti a alibizmu.

8 ZÁVER

Výkon zdravotníckeho povolania je poslaním zdravotníckych pracovníkov. Pre uľahčenie nezastupiteľnej a nenahraditeľnej práce je dôležitá dôstojná komunikácia medzi zdravotníckymi pracovníkmi a pacientmi, ktorá eliminuje antagonistický postoj. Prácu zdravotníckych pracovníkov by malo uľahčovať i správne vytvorené právne prostredie. Práve jedným z nástrojov ochrany zdravotníckych pracovníkov je úprava štandardných diagnostických a terapeutických postupov, a to pred ich možným pochybením, následkom ktorého môže byť poškodenie zdravia, v krajnom prípade až smrť.

Použitá literatúra:

Metodika na zabezpečenie jednotného postupu na vypracovanie štandardných diagnostických a terapeutických postupov. Dostupné na internete: www.lekom.sk

Ministerstvo pracuje na štandardných preventívnych, diagnostických a terapeutických postupoch. Dostupné na internete: health.gov.sk

MZ SR pokračuje v príprave štandardných diagnostických a terapeutických postupov. Dostupné na internete: health.gov.sk

FREEL, L.: Ústavno-právny vývoj poskytovania zdravotnej starostlivosti a ďalšie smerovanie zdravotníctva = Constitutional and legal developments in the provision of health care and future direction of healthcare. In: 20 rokov Ústavy Slovenskej republiky : právne reflexie [elektronický zdroj]. - Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015. - S. 62-71. ISBN 978-80-7160-379-5

FREEL, L.: Zdravotné poistenie a Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou. In: Zdravotné právo : učebnica. - Bratislava : Wolters Kluwer SR, 2019. - S. 85. ISBN 978-80-571-0158-1

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 581/2004 o zdravotných poisťovniach, dohľade nad zdravotnou starostlivosťou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

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

Zákon č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Nariadenie vlády č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností v znení neskorších predpisov.

Kontaktné údaje:

JUDr. Mária Nováková, PhD.

maria.novakova@flaw.uniba.sk

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Šafárikovo námestie č. 6

810 00 Bratislava

Slovenská republika

PLATOVÉ NÁLEŽITOSTI PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV MEDZI CIVILNÝM A SPRÁVNÝM SÚDNICTVOM

Samuel Rybníkár

Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky

Abstract: In the contribution the author analyses the matter of litigations arising from wage requirements of professional soldiers. The author mainly focuses on whether such litigation shall be dealt with within the civil or administrative judiciary. In the attempting to propose a solution there of the author uses the case law of the Supreme Court of the Slovak Republic, in particular the current case law of its Competence Panel.

Abstrakt: Autor v príspevku analyzuje problematiku riešenia súdnych sporov vyplývajúcich z platových náležitostí profesionálnych vojakov. Zamýšľa sa najmä nad otázkou, či majú byť tieto súdne spory riešené v civilnom súdnictve alebo prostredníctvom správneho súdneho prieskumu. Pri návrhu riešenia tejto problematiky autor vychádza z rozhodovacej činnosti Najvyššieho súdu SR, najmä z aktuálnej rozhodovacej činnosti kompetenčného senátu.

Key words: Wage Requirements, Civil Service of Professional Soldiers, Competence Panel, Administrative Judiciary, Civil Judiciary

Kľúčové slová: platové náležitosti, štátna služba profesionálnych vojakov, kompetenčný senát, správne súdnictvo, civilné súdnictvo

1 ÚVOD

Právna úprava štátnej služby profesionálnych vojakov, ktorej základným právnym predpisom je zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon č. 281/2015 Z. z.“), nepriťahuje veľkú pozornosť právnej vedy. V justičnej praxi sú však čoraz častejšie riešené spory, ktorých pôvod je v právnych vzťahoch, ktoré súvisia so vznikom, zmenou alebo skončením služobného pomeru profesionálnych vojakov.¹ Príčin tohto javu je zrejme viacero. Jednou z nich je aj skutočnosť, že štátnu službu profesionálnych vojakov upravuje pomerne nový právny predpis (zo septembra 2015). S prijatím a následnou aplikáciou nového právneho predpisu sú vždy spojené aj nové právne problémy. Druhou, nemenej dôležitou príčinou častejších sporov vyplývajúcich zo štátnej služby profesionálnych vojakov je skutočnosť, že Ozbrojené sily Slovenskej republiky v posledných rokoch navyšujú počty profesionálnych vojakov a vykonávajú viaceré štruktúralne zmeny.

Aj s ohľadom na vyššie uvedené, som sa preto rozhodol podrobnejšie analyzovať problematiku riešenia sporov vyplývajúcich zo štátnej služby profesionálnych vojakov a to predovšetkým sporov o platové náležitosti profesionálnych vojakov, ktoré sú obsiahnuté v ôsmej hlave štvrtej časti zákona č. 281/2015 Z. z. Keďže v pôsobím ako asistent sudcu zaradený v Správnom kolégiu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky a ako asistent sudcu, ktorý je členom kompetenčného senátu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej aj ako „kompetenčný senát“), ktorý riešil v minulosti zásadný spor o to, či žaloba, ktorou sa profesionálny vojak domáhal priznania príplatku výkonného letca v inej ako služobným úradom priznanej výške, má byť prejednaná a rozhodnutá v správnom alebo civilnom súdnictve,² je mi napokon táto téma aj odborne blízka.

2 ŠTÁTNÁ SLUŽBA PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Štátna služba profesionálnych vojakov a právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenou a skončením služobného pomeru profesionálnych vojakov sú legislatívne upravené v zákone č. 281/2015 Z. z. Na tieto právne vzťahy pri výkone štátnej služby sa uplatňuje v zmysle ustanovenia §

¹ Poznatok vychádza z osobnej skúsenosti autora príspevku.

² Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14. mája 2019 sp. zn. 1 KO 6/2019.

1 ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z. delegovaná pôsobnosť zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej aj ako „Zákonník práce“). Uvedené znamená, že na tieto právne vzťahy sa Zákonník práce aplikuje len v prípadoch, ak to ustanoví zákon č. 281/2015 Z. z.³ Ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa použijú na právne vzťahy profesionálnych vojakov pri výkone štátnej služby sú taxatívnym spôsobom uvedené v ustanoveniach § 217 ods. 1 a ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z.

Štátna služba profesionálnych vojakov predstavuje činnosť, ktorou profesionálny vojak plní úlohy vyplývajúce zo zákona č. 281/2015 Z. z. a ďalších právnych predpisov.⁴ Týmito predpismi sú napríklad zákon č. 319/2002 Z. z. o obrane Slovenskej republiky alebo zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky (ďalej aj ako „zákon č. 321/2002 Z. z.“). V právnej úprave štátnej služby profesionálnych vojakov zákonodarca rozlišuje štyri druhy tejto štátnej služby – prípravnú, dočasnú, stálu a krátkodobú štátnu službu. Do štátnej služby profesionálnych vojakov možno prijať občana Slovenskej republiky na základe výberového alebo prijímacieho konania, ktorý splní podmienky v ustanovení § 16 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z.

Profesionálnym vojakom je podľa ustanovenia § 2 ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z. fyzická osoba, ktorá vykonáva štátnu službu v služobnom pomere k Slovenskej republike. Profesionálny vojak je súčasťou Ozbrojených síl Slovenskej republiky⁵, ktorých hlavnou úlohou je v súlade s ustanovením § 4 ods. 1 zákona č. 321/2002 Z. z. brániť Slovenskú republiku pred napadnutím cudzou mocou, brániť jej zvrchovanosť, územnú celistvosť, nedotknuteľnosť hraníc a plniť záväzky vyplývajúce z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná. Od profesionálnych vojakov je potrebné odlišovať vojakov v zálohe a vojakov dobrovoľnej vojenskej prípravy, ktorí sú tiež súčasťou Ozbrojených síl Slovenskej republiky v čase bezpečnosti. Kto je vojakom v zálohe určuje zákonodarca v ustanovení § 2 ods. 1 písm. d) zákona č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a kto vojakom dobrovoľnej vojenskej prípravy v ustanovení § 2 ods. 2 zákona č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Ani vojak v zálohe a ani vojak dobrovoľnej vojenskej prípravy nevykonáva štátnu službu podľa zákona č. 281/2015 Z. z.

2.1 Služobný pomer profesionálnych vojakov

Štátnu službu vykonáva profesionálny vojak v služobnom pomere k štátu⁶ – k Slovenskej republike. Služobný pomer profesionálneho vojaka vzniká na základe personálneho rozkazu, ktorý vydáva služobný úrad podľa ustanovenia § 91 ods. 1 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. Na vydanie personálneho rozkazu o prijatí občana do štátnej služby profesionálnych vojakov sa primerane vzťahujú ustanovenia § 14 až § 17 zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (správny poriadok) (ďalej aj ako „Správny poriadok“) o účastníkoch konania, o zúčastnenej osobe a o zastupovaní v konaní pred správnym orgánom a ustanovenia § 62 až § 69 Správneho poriadku o obnove konania a o preskúmaní rozhodnutia mimo odvolacieho konania.⁷ Rovnako sa na vydanie tohto personálneho rozkazu služobným úradom v zmysle ustálenej rozhodovacej praxe Najvyššieho súdu Slovenskej republiky budú primerane aplikovať základné zásady správneho konania.⁸ Obligatórne obsahové náležitosti personálneho rozkazu o prijatí občana do štátnej služby sú vymenované v ustanovení § 91 ods. 3 zákona č. 281/2015 Z. z.

Služobný pomer profesionálneho vojaka vznikne dňom, ktorý je určený v personálnom rozkaze o prijatí občana do štátnej služby, ak občan v tento deň nastúpi do štátnej služby a zloží vojenskú prísahu. Text vojenskej prísahy je obsiahnutý v ustanovení § 3 ods. 1 zákona č. 321/2002 Z. z. V deň nástupu do štátnej služby odovzdá služobný úrad profesionálnemu vojakovi personálny rozkaz o prijatí do štátnej služby, opis činností vyplývajúcich z jeho funkcie, do ktorej je ustanovený a písomné oznámenie o

- a) výške a zložení platu,
- b) týždennom služobnom čase,

³ BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2013. s. 87.

⁴ Ustanovenie § 2 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z.

⁵ Článok 1 ods. 6 ústavného zákona č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu (ďalej aj ako „ústavný zákon č. 227/2002 Z. z.“).

⁶ HENDRYCH, D. a kol. Správni právo. Obecná časť. 9. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016. s. 345.

⁷ Ustanovenie § 219 ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z.

⁸ Napríklad uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 2. júla 2019 sp. zn. 4 Sžk 47/2018.

- c) dĺžke dovolenky,
- d) dni výplaty platu a
- e) lehotách na skončenie služobného pomeru.⁹

Zmeny v služobnom pomere profesionálnych vojakov sú legislatívne upravené najmä v druhej hlave tretej časti zákona č. 281/2015 Z. z. Rovnako ako pri vzniku služobného pomeru je služobný úrad povinný v zmysle ustanovenia § 82 ods. 1 odovzdať alebo doručiť profesionálnemu vojakovi písomné oznámenie o zmene v služobnom pomere, ktoré musí obsahovať náležitosti v ustanovení § 39 ods. 2 písm. a) až písm. e) zákona č. 281/2015 Z. z. Uvedená povinnosť služobného úradu sa týka napríklad aj zmeny v služobnom pomere profesionálneho vojaka, ktorá spočíva v zmene výšky a zloženia služobného platu.

Štátna služba profesionálneho vojaka sa môže skončiť prepustením zo služobného pomeru (z rozhodnutia služobného úradu alebo na základe žiadosti profesionálneho vojaka) a zánikom služobného pomeru zo zákona podľa ustanovenia § 85 zákona č. 281/2015 Z. z.¹⁰ O prepustení profesionálneho vojaka rozhodne služobný úrad personálnym rozkazom podľa ustanovenia § 91 ods. 1 písm. c) zákona č. 281/2015 Z. z. Na vydanie personálneho rozkazu o skončení štátnej služby prepustením zo služobného pomeru sa primerane vzťahujú ustanovenia Správneho poriadku, taxatívne vymenované v ustanovení § 219 ods. 3 zákona č. 281/2015 Z. z., ako aj základné zásady správneho konania.¹¹ Povinné obsahové náležitosti personálneho rozkazu o skončení štátnej služby profesionálnych vojakov prepustením zo služobného pomeru sú uvedené v ustanovení § 91 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. S dôvodmi na vydanie tohto personálneho rozkazu musí byť profesionálny vojak, voči ktorému personálny rozkaz smeruje, v zmysle ustanovenia § 91 ods. 7 zákona č. 281/2015 Z. z. vopred preukázateľne oboznámený.

2.2 Odmeňovanie profesionálnych vojakov

Odmeňovanie a ďalšie peňažné náležitosti profesionálnych vojakov sú legislatívne upravené v ôsmej hlave štvrtej časti zákona č. 281/2015 Z. z. Profesionálnemu vojakovi patrí služobný plat. Pojem plat sa používa (namiesto mzdy) pri odmeňovaní v nepodnikateľskej sfére.¹² Platom treba rozumieť peňažné plnenie, ktoré je poskytované profesionálnemu vojakovi za výkon štátnej služby profesionálnych vojakov. Služobný plat profesionálneho vojaka je zmysle ustanovenia § 156 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z. tvorený

- a) hodnostným platom,
- b) zvýšením hodnostného platu za čas trvania štátnej služby,
- c) platovou kompenzáciou za sťažené vykonávanie štátnej služby,
- d) príplatkom výkonným letcom,
- e) príplatkom výsadkárom,
- f) príplatkom za ohrozenie života alebo zdravia,
- g) príplatkom príslušníkom Vojenskej polície,
- h) príplatkom zdravotníckym pracovníkom,
- i) príplatkom vrcholovým športovcom,
- j) príplatkom za výkon špecializovanej činnosti,
- k) príplatkom za zastupovanie alebo za výkon voľnej veliteľskej funkcie,
- l) odmenou (ustanovenie § 166 zákona č. 281/2015 Z. z.) a
- m) zahraničným príspevkom (ustanovenie § 167 zákona č. 281/2015 Z. z.).

Mesačný služobný plat profesionálneho vojaka sa určí súčtom súm priznaných základných zložiek platu uvedených v ustanovení § 156 ods. 1 písm. a) až písm. k) zákona č. 281/2015 Z. z. Základom mesačného služobného platu profesionálneho vojaka je hodnostný plat, ktorý je v zmysle ustanovenia § 157 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z. tvorený hodnostnou tarifou a funkčnou tarifou.¹³

⁹ Ustanovenie § 39 ods. 2 zákona č. 281/2015 Z. z.

¹⁰ Služobný pomer zaniká dňom nadobudnutia právoplatnosti rozsudku, ktorým súd profesionálnemu vojakovi uložil trest straty vojenskej hodnosti a inej hodnosti podľa osobitného predpisu alebo smrťou alebo dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bol profesionálny vojak vyhlásený za mŕtveho.

¹¹ Pozri poznámku 6.

¹² BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013. s. 305.

¹³ Hodnostné platy profesionálnych vojakov sú uvedené v prílohe č. 3 zákona č. 281/2015 Z. z.

Profesionálnemu vojakovi patrí tiež za každý rok trvania štátnej služby zvýšenie hodnostného platu o 1% z hodnostného platu. Súčasťou mesačného platu profesionálneho vojaka môže byť tiež platová kompenzácia podľa ustanovenia § 158 zákona č. 281/2015 Z. z. za sťažené vykonávanie štátnej služby prostredím, v ktorom pôsobia chemické faktory, karcinogénne a mutagénne faktory, biologické faktory, prach alebo fyzikálne faktory. Napokon, mesačný služobný plat profesionálneho vojaka môžu tvoriť aj príplatky výkonným letcom (ustanovenie § 159 zákona č. 281/2015 Z. z.), výsadkárom (ustanovenie § 160 zákona č. 281/2015 Z. z.), za ohrozenie života alebo zdravia (ustanovenie § 161 zákona č. 281/2015 Z. z.), príslušníkom Vojenskej polície (ustanovenie § 162 zákona č. 281/2015 Z. z.), zdravotníckym pracovníkom (ustanovenie § 163 zákona č. 281/2015 Z. z.), vrcholovým športovcom (ustanovenie § 164 zákona č. 281/2015 Z. z.) alebo za výkon špecializovanej činnosti (ustanovenie § 164a zákona č. 281/2015 Z. z.).

Služobný úrad je v zmysle ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. povinný v deň nástupu do štátnej služby odovzdať profesionálnemu vojakovi písomné oznámenie o výške a zložení jeho služobného platu. Rovnako v prípade zmeny v služobnom pomere profesionálneho vojaka, ktorá spočíva v zmene výšky a zloženia služobného platu je služobný úrad povinný vydať profesionálnemu vojakovi podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. písomné oznámenie o výške a zložení jeho služobného platu.

3 RIEŠENIE SPOROV VYPLÝVAJÚCICH ZO ŠTÁTNEJ SLUŽBY PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Zákonodarca v zákone č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „zákon č. 55/2017 Z. z.“) v ustanovení § 176 určuje, že (všetky) spory medzi štátnym zamestnancom a služobným úradom týkajúce sa štátnozamestnaneckého vzťahu prejednávajú a rozhoduje súd podľa Civilného sporového poriadku. Uvedeným ustanovením je jednak určené, že spory týkajúce sa štátnozamestnaneckého vzťahu podľa zákona č. 55/2017 Z. z. prejednávajú a rozhodujú súdy a že vecne príslušnými súdmi na prejednanie a rozhodnutie týchto sporov sú súdy v civilnom procese. Obdobné ustanovenie v zákone č. 281/2015 Z. z. absentuje.

Absencia generálneho ustanovenia v zákone č. 281/2015 Z. z. o tom, kto má právomoc a príslušnosť riešiť spory vyplývajúce zo služobného pomeru profesionálnych vojakov nie je však z pohľadu právnej úpravy ďalších osobitných druhov štátnej služby výnimočná. Takéto generálne ustanovenie o riešení sporov neobsahuje napríklad ani právna úprava zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície či zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbere.

3.1 Antidiskriminačné spory

Občan, ktorý sa uchádza o prijatie do štátnej služby profesionálnych vojakov alebo profesionálny vojak, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli služobným úradom dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, sa môže domáhať v zmysle ustanovenia § 4 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. ochrany na súde. Čo je nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania je upravené v zákone č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej aj ako „Antidiskriminačný zákon“).¹⁴ Antidiskriminačné spory vyplývajúce z prijímania občanov do štátnej služby profesionálnych vojakov podľa zákona č. 281/2015 Z. z. a antidiskriminačné spory profesionálnych vojakov týkajúce sa ich štátnej služby prejednávajú a rozhodujú súdy. Vecná príslušnosť súdov, ktoré prejednávajú a rozhodujú antidiskriminačné spory profesionálnych vojakov nie je v ustanovení § 4 ods. 4 zákona č. 281/2015 Z. z. určená. K otázke, ktoré súdy sú vecne príslušné na prejednanie a rozhodovanie antidiskriminačných sporov vo všeobecnosti už v minulosti súdna prax zaujala jasné stanovisko.¹⁵ Antidiskriminačné spory prejednávajú a rozhodujú súdy v civilnom súdnom procese.

¹⁴ ŠTEVČEK, M., FICOVÁ, S., BARICOVÁ, J., MESIARKINOVÁ, S., BAJÁNKOVÁ, J., TOMAŠOVIČ, M. a kol. Civilný sporový poriadok. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. s. 1046.

¹⁵ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 3. októbra 2018 sp. zn. 1 KO 29/2018.

3.2 Spory vyplývajúce z personálnych rozkazov

Služobný úrad vo veciach služobných pomerov profesionálnych vojakov vydáva podľa ustanovenia § 91 ods. 1 zákona č. 281/2015 Z. z. personálne rozkazy

- a) pri prijatí občana do štátnej služby,
- b) v právnych vzťahoch profesionálneho vojaka súvisiacich so zmenami v štátnej službe,
- c) pri skončení štátnej služby prepustením zo služobného pomeru a
- d) v prípadoch osobitného stabilizačného príspevku.

Z ustanovenia § 91 ods. 10 zákona č. 281/2015 Z. z. ďalej vyplýva, že len personálne rozkazy vydávané služobným úradom pri skončení štátnej služby prepustením zo služobného pomeru sú preskúmateľné súdom. Vecná príslušnosť súdov, ktoré preskúmavajú tieto personálne rozkazy nie je v ustanovení § 91 ods. 10 zákona č. 281/2015 Z. z. určená. Aj k tejto otázke zaujala súdna prax jednoznačné stanovisko svojou kontinuálnou rozhodovacou praxou.¹⁶ Personálne rozkazy pri skončení štátnej služby prepustením zo služobného pomeru, ktoré vydávajú služobné úrady podľa ustanovenia § 91 ods. 1 písm. c) sú preskúmané súdmi v správnom súdnictve. Ostatné personálne rozkazy vydané podľa zákona č. 281/2015 Z. z. sú vylúčené zo súdneho prieskumu (civilného či správneho) zákonom.

3.3 Spory o platové náležitosti

Spory o platové náležitosti profesionálnych vojakov boli doposiaľ v súdnej praxi výnimočné. Najčastejšie sú súdmi riešené antidiskriminačné spory vyplývajúce z právnych vzťahov štátnej služby podľa zákona č. 281/2015 Z. z. alebo spory pri skončení štátnej služby profesionálnych vojakov prepustením zo služobného pomeru. Najmä v civilnom súdnictve sa však možno stretnúť s ojedinelým riešením sporov, ktoré sa týkali odmeňovania a ďalší peňažných náležitosti profesionálnych vojakov.¹⁷ Ani zákonodarca výslovne v právnej úprave zákona č. 281/2015 Z. z. nepamätal na to, že v praxi môžu vzniknúť aj spory, ktoré sa týkajú platových náležitostí profesionálnych vojakov a neurčil preto, ktoré orgány budú mať danú právomoc a príslušnosť tieto spory riešiť. Keďže však tieto spory v právnej úprave výslovne nevylúčil zo súdneho prieskumu, možno si na základe uvedeného položiť nasledovnú otázku. Ktoré súdy budú vecne príslušné na riešenie sporov o platové náležitosti, ktoré vyplývajú zo služobného pomeru profesionálnych vojakov podľa zákona č. 281/2015 Z. z. – civilné alebo správne súdy?

4 KOMPETENČNÝ KONFLIKT O RIEŠENIE SPOROV O PLATOVÉ NÁLEŽITOSTI PROFESIONÁLNYCH VOJAKOV

Spory medzi súdmi, ak je sporné, či vec patrí do správneho alebo civilného súdnictva, rozhoduje podľa ustanovenia § 8 zákona č. 162/2015 Z. z. Správy súdny poriadok (ďalej aj ako „Správny súdny poriadok“) kompetenčný senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej aj ako „kompetenčný senát“) podľa procesnej úpravy obsiahnutej v zákone č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok (ďalej aj ako „Civilný sporový poriadok“). Kompetenčný senát je zložený zo siedmich sudcov, a to troch sudcov správneho kolégia, troch sudcov občianskoprávneho kolégia a jedného sudcu obchodnoprávneho kolégia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Členovia kompetenčného senátu sú určení rozvrhom práce Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Jeden z členov kompetenčného senátu je predseda.

Vyriešiť otázku predostretú v predchádzajúcej kapitole, ktoré súdy budú vecne príslušné na riešenie sporov o platové náležitosti, ktoré vyplývajú zo služobného pomeru profesionálnych vojakov podľa zákona č. 281/2015 Z. z. môže kompetenčný senát. Kompetenčnému senátu bol v minulosti Okresným súdom Poprad predložený na riešenie spor, ktorý vznikol medzi Krajským súdom v Prešove a Okresným súdom Poprad (uznesenie Krajského súdu v Prešove zo 6. februára 2018 sp. zn. 7 Sa 9/2018) o to, či žaloba, ktorou sa profesionálny vojak domáhal priznania príplatku výkonného

¹⁶ Napríklad rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 4. februára 2020 sp. zn. 4 Asan 12/2019, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14. júna 2017 sp. zn. 6 Sžo 125/2015, rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 26. augusta 2015 sp. zn. 6 Sžo 53/2014 alebo rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 20. augusta 2014 sp. zn. 8 Sžo 41/2013.

¹⁷ Napríklad žaloba proti zaradeniu do platovej triedy – uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 10. októbra 2019 sp. zn. 3 Cdo 80/2018.

letca podľa ustanovenia § 159 zákona č. 281/2015 Z. z. v inej ako priznanej výške, má byť prejednaná a rozhodnutá v správnom alebo civilnom súdnictve.¹⁸

4.1 Riešenie kompetenčného konfliktu

Pri rozhodovaní sporov medzi súdmi v civilnom súdnictve a správnom súdnictve musí kompetenčný senát vychádzať z medzí stanovených zákonom. Ak z právnych predpisov jednoznačne nevyplýva, že zákonodarca vec zveril súdom v civilnom alebo správnom súdnictve, je určujúcim kritériom pre stanovenie príslušnosti súdu súkromnoprávna či verejnoprávna povaha vecí. Pokiaľ by však zákonodarca jednoznačne určil, že svojou povahou vec súkromnoprávnu zverí správny súdom alebo naopak, kompetenčný senát by toto určenie nemohol prekročiť.¹⁹ Keďže zo zákona č. 281/2015 Z. z. výslovne nevyplýva, či spory o platové náležitosti profesionálnych vojakov majú byť riešené v civilnom alebo správnom súdnictve, kompetenčný senát v danej veci posudzoval, či právne vzťahy týkajúce sa platových náležitostí profesionálnych vojakov sú verejnoprávnej alebo súkromnoprávnej povahy.

Pre delenie práva na súkromné a verejné používa právna náuka niekoľko teórií.²⁰ Kompetenčný senát pre určenie povahy nároku na príplatok výkonným letcom ako zložke služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 159 zákona č. 281/2015 Z. z. použil postupne teóriu záujmovú, mocenskú, organickú a metódu právnej regulácie.

Vychádzajúc zo záujmovej teórie podľa kompetenčného senátu platí, že verejné právo chráni verejné záujmy, súkromné právo potom súkromné záujmy. Verejné právo môže tiež namiesto verejného záujmu odkazovať na všeobecné dobro. Podľa kompetenčného senátu je síce pravdou, že odmeňovanie profesionálnych vojakov na prvý pohľad vzbudzuje dojem, že smeruje k individuálnym, súkromným záujmom profesionálnych vojakov, no tento aspekt prevažuje verejnoprávny záujem, ktorý spočíva v zachovaní mieru a bezpečnosti Slovenskej republiky, plnení záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných zmlúv, ktorými je Slovenská republika viazaná a podieľaní sa na zachovávaní verejného poriadku a bezpečnosti štátu, jeho zvrchovanosti, územnej celistvosti a nedotknuteľnosti hraníc. Samotné odmeňovanie profesionálnych vojakov je len prostriedkom, ako tento cieľ dosiahnuť. Nemožno opomenúť ani skutočnosť, že sám zákonodarca rozlišuje pojmy plat vo verejnoprávnej regulácii a mzda v súkromnoprávnej regulácii. Súd v prejedávanej veci napokon nebude rozhodovať o vyplatení či nevyplatení sporného nároku zo súkromných zdrojov ale o vyplatení nároku z verejných financií.

Mocenská teória delí právo súkromné a verejné podľa povahy vzťahov medzi ich účastníkmi. Hovoríme o vzťahoch nadriadenosti a podriadenosti vo verejnom práve a vzťahu rovnosti v súkromnom práve. V posudzovanej veci bezpochyby nie sú subjekty v rovnom postavení. Profesionálny vojak nemá možnosť dojednávať so služobným úradom poskytnutie služobného platu v inom zložení a výške ako predpokladá zákon č. 281/2015 Z. z. Profesionálny vojak nemôže podľa kompetenčného senátu jednostranne vnútiť vôľu služobnému úradu vo vzťahu k priznaniu príplatku výkonného letca, zatiaľ čo služobný úrad ju naopak svojim rozhodnutím profesionálnemu letcovi efektívne vnucuje. Nemožno tvrdiť, že sa jedná o rovné postavenie subjektov. Preto je tento vzťah verejnoprávnym vzťahom.

Organická teória vychádza z toho, či sa subjekt ocitá v určitom vzťahu z dôvodu členstva vo verejnom zväzku. Verejné právo je súhrn noriem, v ktorých aspoň jeden subjekt vystupuje v pozícii nositeľa verejnej moci pri výkone svojich vrchnostenských oprávnení. Služobný úrad ako organizačná zložka Ozbrojených síl Slovenskej republiky je podľa ustanovenia § 6 ods. 1 písm. b) zákona č. 281/2015 Z. z. v spojení s ustanovením § 4 Správneho súdneho poriadku orgán štátnej správy, ako verejný ozbrojený zbor.

Napokon, metóda právnej regulácie vyjadruje povahu a mieru jednotlivých účastníkov právneho vzťahu na vznik a rozvíjanie tohto vzťahu, resp. vyjadruje povahu a mieru účasti subjektov právneho vzťahu na formovanie jeho obsahu. Za znaky súkromnoprávnej regulácie sa považuje rovnosť subjektov, ich autonómia, vznik, zmena a zánik právnych vzťahov sú spojené s dvojstranným právnym konaním. Naopak za znaky verejnoprávnej regulácie je treba považovať nadriadenosť a

¹⁸ Vec vedená v kompetenčnom senáte pod sp. zn. 1 KO 24/2018.

¹⁹ Uznesenie osobitného senátu zriadeného podľa zákona č 131/2002 Sb. zo 4. mája 2005 Konf 51/2004.

²⁰ OTTOVÁ, E. Teória práva. 2. doplnené a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2006. s. 231.

podriadenosť, autoritatívnosť, vznik zmena a zánik právnych vzťahov sú spojené s rozhodnutím orgánu verejnej správy. V posudzovanej veci, ako už bolo vyššie uvedené nie je medzi profesionálnym vojakom a služobným úradom rovný vzťah a to platí aj v otázkach jeho odmeňovania. Vo veci služobného platu rozhoduje služobný úrad autoritatívne. Vznik, zmena a zánik práva na služobný plat je spojená s autoritatívnym rozhodnutím služobného úradu, nejde o dvojstranný vzťah založený na konsenze zúčastnených strán. Zákon č. 281/2015 Z. z. navyše určuje kogentne pravidlá pre odmeňovanie profesionálnych vojakov. Aj podľa metódy právnej regulácie je preto nárok na príplatok výkonným leťcom, ako zložka služobného platu profesionálneho vojaka, verejnoprávnej povahy.

Na záver preto kompetenčný senát konštatoval, že vzťahy vyplývajúce zo štátnej služby profesionálneho vojaka podľa zákona č. 281/2015 Z. z. nemožno považovať pre ich povahu za veci súkromnoprávne. Služobný pomer profesionálneho vojaka je a bol vždy charakterizovaný ako inštitút verejného práva. Tento vzťah nevzniká zmluvou, ale mocenským aktom služobného orgánu a po celú dobu jeho trvania sa výrazne odlišuje od pomeru pracovného, ktorý je naopak typickým súkromnoprávnym vzťahom, v ktorom majú účastníci tohto právneho vzťahu rovné postavenie. Uvedené sa prejavuje aj v právnej úprave týkajúcej sa vzniku, zmeny, priebehu a zániku štátnej služby, ako aj s tým súvisiacich otázok. Inak tomu nie je ani pri rozhodovaní o odmeňovaní profesionálnych vojakov podľa ôsmej hlavy štvrtjej časti zákona č. 281/2015 Z. z.²¹

5 ZÁVER

Z vyššie uvedeného vyplýva záver, že spory o platové náležitosti, ktoré vyplývajú zo služobného pomeru profesionálnych vojakov podľa zákona č. 281/2015 Z. z. majú byť riešené v správnom súdnom procese. Správne súdy v zmysle ustanovenia § 6 ods. 1 Správneho súdneho poriadku v správnom súdnictve preskúmajú na základe žalôb zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy, opatrení orgánov verejnej správy a iných zásahov orgánov verejnej správy a poskytujú ochranu pred nečinnosťou orgánov verejnej správy. Predmetom správneho súdneho prieskumu bude oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. (v praxi formulár „Písomné oznámenie profesionálnemu vojakovi“), ktoré je služobný úrad povinný písomne vyhotoviť a odovzdať profesionálnemu vojakovi v deň nástupu do štátnej služby alebo v prípade zmeny v jeho služobnom pomere, ktorá spočíva v zmene výšky alebo zloženia jeho služobného platu.

Úloha správneho súdnictva je zásadne odlišná od civilných súdov, ktoré na rozdiel od správnych súdov, vychádzajú z ustanovenia § 3 Civilného sporového poriadku, prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci. Považujem preto za potrebné sa v závere tohto príspevku vysporiadať aj s kritikou riešenia skúmanej otázky, ktorá vychádza najmä z negovania toho, že oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. je spôsobilým predmetom správneho súdneho prieskumu²² a preto by spory o platové náležitosti profesionálnych vojakov mali byť riešené v civilnom procese.

Prvý protiargument vychádza z premisy, že oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka nie je rozhodnutím orgánu verejnej správy, keďže nemá formu rozhodnutia v zmysle ustanovenia § 47 Správneho poriadku. Pojem rozhodnutie v zmysle § 46 a nasl. Správneho poriadku je podľa rozhodovacej praxe správnych súdov potrebné vnímať v materiálnom zmysle ako akýkoľvek individuálny právny akt vydaný orgánom verejnej správy bez ohľadu na jeho formu a jeho označenie.²³ Aj oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. možno považovať za rozhodnutie orgánu verejnej správy, hoci nie je ako rozhodnutie označené a nemá ani náležitosti rozhodnutia v zmysle ustanovenia § 47 Správneho poriadku.

Druhý protiargument je založený na tom, že oznámenie o výške a zložení služobného platu nie je vydané žiadnom v správnom konaní a na jeho vydanie sa ani nevzťahuje Správny poriadok,

²¹ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 4. decembra 2018 sp. zn. 1 KO 24/2018.

²² K problematike spôsobilosti predmetu správneho súdneho prieskumu pozri napr. BARICOVÁ, J., FEČÍK, M., ŠTEVČEK, M., FILOVÁ, A. a kol. Správny súdny poriadok. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. s. 107 a nasl.

²³ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 24. mája 2006 sp. zn. 1 Afs 147/2005.

keďže to nie je výslovne uvedené v ustanovení § 219 zákona č. 281/2015 Z. z. To, že akt verejnej správy nebol vydaný v rámci formalizovaného konania ešte neznamená, že nemôže byť rozhodnutím, ktoré by podliehalo správne súdnu prieskumu. Rozhodovacia prax správnych súdov hovorí o tzv. faktických rozhodnutiach orgánov verejnej správy, pri ktorých je požiadavka prípustnosti ich súdneho prieskumu ešte dôležitejšia, keďže orgán verejnej správy nepostupuje vopred stanoveným a predvídateľným spôsobom podľa procesného predpisu. Napokon, ani fakt, že zákon č. 281/2015 Z. z. výslovne neustanovuje, že na vydanie tohto oznámenia sa vzťahuje Správny poriadok nemôže byť dôvodom, pre ktorý by toto oznámenie nemohlo podliehať správne súdnu prieskumu.²⁴

Tretí protiargument, kladie dôraz na to, že oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. je len odrazom objektívnych skutočností, ktoré sú právne zakotvené v ustanovení § 156 a nasl. zákona č. 281/2015 Z. z. a s výnimkou niektorých zložiek služobného platu profesionálneho vojaka (napr. funkčná tarifa hodnostného platu) sú jednotlivé zložky tohto platu a ich výška zákonom presne stanovené. K uvedenej kritike možno poukázať na to, že sama skutočnosť, že výška jednotlivých zložiek služobného platu je zákonom presne stanovená a orgán verejnej správy tak nemá žiadny priestor pre správnu úvahu nie je rozhodujúca pre určenie toho, či správny akt podlieha súdne prieskumu v správnom súdnom procese. Skutočnosť, že právny predpis určí práva a povinnosti natoľko presne, že orgán verejnej správy nemá možnosť využiť správnu úvahu, ešte sama o sebe neznamená, že ak orgán verejnej správy postupuje podľa takéhoto právneho predpisu, nevydáva rozhodnutie orgánu verejnej správy, ktoré by mohlo byť predmetom správneho súdneho prieskumu. Pri posúdení otázky, či nejaký akt orgánu verejnej správy možno považovať za rozhodnutie orgánu verejnej správy, ktoré podlieha správne súdnu prieskumu, je rozhodujúce, či takýto akt určuje práva a povinnosti jeho adresátovi, v tomto prípade profesionálnemu vojakovi.²⁵

Napokon, možno konštatovať, že ani skutočnosť, že na faktické vydanie oznámenia o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. sa nevzťahujú ustanovenia Správneho poriadku ani to, že toto oznámenie nemá náležitosti rozhodnutia uvedené v ustanovení § 47 Správneho poriadku a že jednotlivé zložky služobného platu profesionálneho vojaka a ich výška sú zákonom č. 281/2015 Z. z. a ďalšími právnymi predpismi presne stanovené, nie sú dôvodom pre vylúčenie oznámenia o výške a zložení služobného platu zo správneho súdneho prieskumu.

Rozhodujúcou skutočnosťou, ktorá naopak svedčí v prospech toho, že oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka je spôsobilým predmetom súdneho prieskumu je to, že uvedené oznámenie je administratívnym aktom služobného úradu,²⁶ ktorý zohráva dôležitú rolu v majetkových pomeroch adresáta (profesionálneho vojaka). Je to práve oznámenie o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka, z ktorého vyplýva je právo na výplatu služobného platu v stanovenej výške. Služobný plat je profesionálnemu vojakovi vyplácaný na základe oznámenia o výške a zložení služobného platu profesionálneho vojaka podľa ustanovenia § 39 ods. 2 písm. a) zákona č. 281/2015 Z. z. Profesionálnemu vojakovi preto musí byť umožnená riadna obrana v prípadoch, keď služobný úrad pochybí pri vydaní písomného oznámenia o výške a zložení služobného platu.

Použitá literatúra:

BARANCOVÁ, H. Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2013. 1104 s. ISBN 978-80-89603-10-7.

BARICOVÁ, J., FEČÍK, M., ŠTEVČEK, M., FILOVÁ, A. a kol. Správny súdny poriadok. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1824 s. 978-80-7400-678-4.

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 5. vydání. Praha : C. H. Beck, 2013. 640 s. ISBN 978-80-74004-05-6.

Dôvodová správa k zákonu č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov z 10. marca 2015.

²⁴ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 31. mája 2011 sp. zn. 4 Sžo 12/2011.

²⁵ Pozri Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 30. mája 2015 sp. zn. 4 Ads 10/2013.

²⁶ Služobný úrad vystupuje v tomto vzťahu vo vrchnostenskom postavení voči profesionálnemu vojakovi.

HENDRYCH, D. a kol. Správni právo. Obecná časť. 9. vydání. Praha : C. H. Beck, 2016. 600 s. ISBN 978-80-74006-24-1.

OTTOVÁ, E. Teória práva. 2. doplnené a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2006. 306 s. ISBN 80-89122-37-X.

ŠTEVČEK, M., FICOVÁ, S., BARICOVÁ, J., MESIARKINOVÁ, S., BAJÁNKOVÁ, J., TOMAŠOVIČ, M. a kol. Civilný sporový poriadok. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1544 s. ISBN 978-80-7400-629-6.

Ústavný zákon č. 227/2002 Z. z. o bezpečnosti štátu v čase vojny, vojnového stavu, výnimočného stavu a núdzového stavu.

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

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

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore.

Zákon č. 319/2002 Z. z. o obrane Slovenskej republiky.

Zákon č. 321/2002 Z. z. o ozbrojených silách Slovenskej republiky.

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Zákon č. 570/2005 Z. z. o brannej povinnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

Zákon č. 162/1015 Z. z. Správny súdny poriadok.

Zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákona č. 378/2015 Z. z. o dobrovoľnej vojenskej príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 31. mája 2011 sp. zn. 4 Sžo 12/2011.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 20. augusta 2014 sp. zn. 8 Sžo 41/2013.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 26. augusta 2015 sp. zn. 6 Sžo 53/2014.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14. júna 2017 sp. zn. 6 Sžo 125/2015.

Uznesenie Krajského súdu v Prešove zo 6. februára 2018 sp. zn. 7 Sa 9/2018.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 3. októbra 2018 sp. zn. 1 KO 29/2018.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 4. decembra 2018 sp. zn. 1 KO 24/2018.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 14. mája 2019 sp. zn. 1 KO 6/2019.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 2. júla 2019 sp. zn. 4 Sžk 47/2018.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 10. októbra 2019 sp. zn. 3 Cdo 80/2018.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo 4. februára 2020 sp. zn. 4 Asan 12/2019.

Uznesenie osobitného senátu zriadeného podľa zákona č. 131/2002 Sb. zo 4. mája 2005 Konf 51/2004.

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 24. mája 2006 sp. zn. 1 Afs 147/2005.

Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Českej republiky z 30. mája 2015 sp. zn. 4 Ads 10/2013.

Kontaktné údaje:

Mgr. Samuel Rybníkar, PhD.

samuel.rybnikar@nsud.sk

Kancelária Najvyššieho súdu Slovenskej republiky

Župne námestie č. 13

814 90 Bratislava

Slovenská republika



BRATISLAVA LEGAL FORUM
BRATISLAVSKÉ PRÁVNICKÉ FÓRUM

2020

