

SYMPÓZIÁ, KOLOKVIÁ, KONFERENCIE

**PRACOVNÝ SÚDNY
PORIADOK**

**(nová právna norma v oblasti
pracovného práva)**

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej
dňa 7. novembra 2014 organizovanej riešiteľským kolektívom
projektu VEGA reg. č. 1/0151/14



Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
2014

Vedecký garant:

prof. JUDr. Robert Schronk, CSc.

Recenzent:

JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

JUDr. Michal Kuril, PhD.

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

Zostavovateľ:

JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

CIP

Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva) : zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej dňa 7. novembra 2014 organizovanej riešiteľským kolektívom projektu VEGA reg. č. 1/0151/14 / zostavovateľ Juraj Hamulák – 1. vyd. – Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2014. – 112 s.

(Sympóziá, kolokviá, konferencie)

ISBN 978-80-7160-389-4

349.2 * (437.6)

- pracovné právo - Slovensko
- pracovné spory – riešenia
- zborníky

Zborník neprešiel jazykovou korektúrou, za vecnú aj formálnu stránku príspevkov zodpovedajú autori.

Zborník je financovaný z prostriedkov projektu VEGA reg. č. 1/0151/14.

© Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2014

ISBN 978-80-7160-389-4

Obsah

Úvodné slovo	5
Program konferencie.	6
K niektorým aspektom riešenia individuálnych pracovných sporov <i>Robert Schronk</i>	8
Prečo zriadiť pracovné súdy <i>Juraj Borgula</i>	16
Právna úprava riešenia sporov v pracovnom práve – stav „de lege lata“ <i>Juraj Hamulák</i>	19
Konania vo veciach opravných prostried- kov v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia <i>Zuzana Macková</i>	25
Historický exkurz do pracovného súdnictva <i>Mária Nováková</i>	39
Problémy pri tvorbe právneho predpisu v ad- ministratívnoprávnej praxi a možnosti riešenia <i>Ladislav Hrtánek</i>	48
Kolektívne pracovné spory a právo <i>Vojtech Tkáč</i>	56
Riešenie pracovnoprávných sporov - minulosť, súčasnosť, budú- nosť <i>Vladimír Minčíč</i>	70
Pracovný súdny poriadok v kontexte vybraných me- dzinárodných záväzkov slovenskej republiky <i>Jozef Kšiňan</i>	78

Procesnoprávna úprava riešenia pracov- ných sporov vo vybraných krajinách sveta <i>Jozef Pavol</i>	88
Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve <i>Lenka Trnkusová</i>	96
Interakcia pracovného práva a civilného práva procesného <i>Andrej Poruban</i>	104

Úvodné slovo

Vážené dámy, vážení páni,

vedecká konferencia, ktorej sumárom je tento zborník je prvým výstupom v rámci riešenia grantu VEGA pod názvom Pracovný súdny poriadok (nová právna norma v oblasti pracovného práva). Cieľom výskumu je poukázať na potrebu extrahovania právnej úpravy postupu účastníkov pracovnoprávnych vzťahov pri riešení pracovných sporov z právnej úpravy civilného procesu. Okrem iného je našou vedeckou úlohou odôvodniť opodstatnenosť kodifikácie samostatného pracovného procesného právneho predpisu a tým podčiarknuť jeho prínos pre potreby aplikačnej praxe. Zborník pozostáva z vedeckých štúdií zameraných na základnú problematiku právnej úpravy pracovného práva procesného z pohľadu histórie, súčasnosti i možného vývoja v budúcnosti. Vychádzajúc z charakteru riešiteľskej úlohy je možné definovať základnú premisu stanoveného cieľa ako snahu o skvalitnenie právneho poriadku Slovenskej republiky, poskytnutie komplexného pohľadu na otázku právnej úpravy procesných podmienok riešenia sporov z pracovnoprávnych vzťahov. Za značný prínos považujeme i účasť autorít z oblasti právnej vedy na jedenej strane a zástupcov príslušných zamestnaneckých a zamestnávateľských organizácií na strane druhej, pretože najmä skúsenosti z aplikačnej praxe môžu posúvať vpred i vývoj právnej vedy.

Veríme, že spracované témy, načrtnuté problémy i predložené návrhy de lege ferenda, ktorú sú súčasťou vedeckých príspevkov tohto zborníka sa stanú predmetom odbornej diskusie na túto tému v širokej verejnosti.

JUDr. Juraj Hamuľák, PhD.
zostavovateľ zborníka

Program konferencie

- 09:30 - 10:00 Prezentácia účastníkov
- 10:00 - 10:05 **Otvorenie vedeckej konferencie**
prof. JUDr. Robert Schronk, CSc., vedúci projektu
- 10:05 - 10:20 **K niektorým aspektom riešenia individuálnych pracovných sporov**
prof. JUDr. Robert Schronk, CSc.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 10:20 - 10:35 **Procesná autonómnosť pracovného práva - Quo adis ?**
JUDr. Michal Kuril, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 10:35 - 10:50 **Prečo zriadiť pracovné súdy**
Ing. Juraj Borgula
Zväz strojárskeho priemyslu Slovenskej republiky
- 10:50 - 11:00 *Diskusia k predneseným príspevkom*
- 11:00 - 11:30 *Občerstvenie*
- 11:30 - 11:45 **Konania vo veciach opravných prostriedkov v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia**
JUDr. Zuzana Macková, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 11:45 - 12:00 **Historický exkurz do pracovného súdnictva**
JUDr. Mária Nováková, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 12:00 - 12.15 **Problémy pri tvorbe právneho predpisu v administratívnoprávnej praxi a možnosti riešenia**
JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 12:15 - 12:30 *Diskusia k predneseným príspevkom*
- 12:30 - 13:00 Obed

- 13:00 - 13:15 **Kolektívne pracovné spory a právo**
prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta
- 13:15 - 13:30 **Riešenie pracovnoprávných sporov - minulosť, súčasnosť, budúcnosť**
JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 13:30 - 13:45 **Právna úprava riešenia sporov v pracovnom práve – stav „de lege lata“**
JUDr. Juraj Hamulák, PhD.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 13:45 - 14:00 *Diskusia k predneseným príspevkom*
- 14:00 - 14:15 **Pracovný súdny poriadok v kontexte vybraných medzinárodných záväzkov SR**
Mgr. Jozef Kšiňan
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 14:15 - 14:30 **Procesnoprávna úprava riešenia pracovných sporov vo vybraných krajinách sveta**
Mgr. Jozef Pavol
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 14:30 - 14:45 **Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve**
Mgr. Lenka Trnkusová.
Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta
- 14:45 - 15:00 *Diskusia k predneseným príspevkom*
- 15:00 **UKONČENIE VEDECKEJ KONFERENCIE**

K niektorým aspektom riešenia individuálnych pracovných sporov

Robert Schronk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: V predmetnom príspevku sa autor zamýšľa nad aspektmi riešenia individuálnych pracovných sporov v troch základných rovinách. V prvom rade na pozadí zmien v spoločnosti po roku 1989 uvádza základné všeobecné poznámky k aktuálnemu stavu problematiky. V rámci druhej posudzovanej roviny sa venuje problematike právneho štátu a kvalite právnej úpravy, pričom definuje jej vplyv na rozhodovaciu činnosť súdov. V rámci úvah nad problematikou riešenia individuálnych pracovných sporov sa autor taktiež venuje inštitucionálnemu zabezpečeniu rozhodovania pracovných sporov.

Abstract: In this contribution, the author examines aspects of dealing with individual labor disputes at three basic levels. Firstly, the background changes in the company since 1989 provides basic general comments on the current state of the problem. In the second plane under consideration is given to issues of law and the quality of legislation, outlining its impact on decision-making activities of the courts. In considering the issue of dealing with individual labor disputes, the author also deals with institutional decision ensuring labor disputes.

Kľúčové slová: pracovnoprávne vzťahy, individuálne pracovné spory, pracovné súdy, právny štát.

Key words: labor relations, individual employment disputes, labor courts, the rule of law.

1 Úvod

Vážené kolegyně, vážení kolegovia, z názvu našej vedeckej konferencie vyplýva, že by sme mali hovoriť predovšetkým o systéme súdnictva a riešení pracovnoprávných sporov. Tomu zodpovedá aj názov môjho príspevku uvedený v programe. Dovoľte mi však, aby som stručne povedal niekoľko nesúvislých viet aj o niektorých skutočnostiach, ktoré v širších súvislostiach determinujú činnosť súdov a ich rozhodovanie v pracovnoprávných veciach. Vedie ma k tomu aj alebo najmä skutočnosť, že o niekoľko

dní si pripomenieme 25. výročie Novembra 1989. Niektoré moje poznámky sa možno budú zdať príliš všeobecné alebo z príliš širokým záberom ale „všetko so všetkým súvisí“.

Pracovnoprávne vzťahy sú len určitým subsystémom spoločenských vzťahov. A ako som nie tak dávno pri inej príležitosti uviedol, nemôžeme urobiť poriadok v subsystéme, ak je rozložený, ak je v rozklade, celý systém. Áno, na papieri môžeme narysovať krásne zásady. Na papieri vyzerali možno dobre aj socialistické utópie a vyzerajú dobre aj teórie o demokracii a demokraticky riadenej spoločnosti. Nesmieme však zabúdať, že všetky tieto teórie realizoval alebo realizuje ten, ktorého nazývam „desaťtisícročný človek“.

Časové možnosti umožňujú vyjadriť sa len k niektorým aspektom, aj to len tézovite. Budú to predovšetkým:

- a) November 1989 a súčasnosť (všeobecné poznámky k aktuálnemu stavu),
- b) právny štát a kvalita právnej úpravy (ktorá ovplyvňuje rozhodovacia činnosť súdov),
- c) inštitucionálne zabezpečenie rozhodovania pracovných sporov.

2 November 1989 a súčasnosť

Po „století páry“ prišlo storočie dvadsiate. Erich Maria Remarque v jednom zo svojich románov napísal, že keby sa človek nad 20. storočím nezasmial, musel by sa zastreliť. Od masového priemyselného zabíjania ľudí sa veda a technika posunuli milovými krokmi ďalej, takže dnes nie je problém za niekoľko sekúnd zničiť celú zemeguľu. Prehnane zdôrazňujem tieto skutočnosti, pretože napriek nespornému civilizačnému pokroku vo svete existuje stále väčšia sociálna nespravodlivosť, nerovnomerné prerozdelenie bohatstva, bohatí sú stále bohatší a chudobní chudobnejší. Žijeme v jednej z najvyspelejších častí sveta a životné a pracovné podmienky obyvateľov niektorých iných svetadielov si nevieme ani predstaviť. Pritom vyriešiť aspoň tie najkriklavejšie prípady sociálnej nerovnosti, biedy a hladu by pomohlo len zopár percent zo sumy, ktorá sa každoročne vydáva na zbrojenie. To nie je žiadna fráza, to je fakt (môžem tiež pripomenúť kľúčovú myšlienku z Ústavy Medzinárodnej organizácie práce – „Sociálna spravodlivosť je podmienkou mieru všade na svete“).

Nikdy doposiaľ nemal človek také možnosti ako v posledných desaťročiach. Avšak spojenie súčasnej vedy a techniky a desaťtisícročného človeka, môže nakoniec viesť až k jeho sebadeštrukcii. Snáď najlepšie to vystihujú slová Alfreda Hitchcocka, ktorý povedal krásnu vetu: „Nadzvukové lietadlá sú dôkazom, že technika predbehla varovné slová.“

V novembri 1989 nám spievali, že pravda a láska zvíťazí. Láska k peniazom už zvíťazila. Na otázku rímskeho klasika Petronia: „Quid faciant leges,

ubi sola pecunia regnat?“ („Načo sú zákony tam, kde vládnu peniaze?“) je jednoduchá odpoveď. Na to, aby tých peňazí bolo ešte viac. Aspoň pre niektorých.

Pokiaľ ide o víťazstvo pravdy, tu musíme byť trpezliví. Túto otázku vidím historicky, vo vývoji. Aj Majster Hus mal pravdu a upálili ho. Ale neplynulo ani celých 600 rokov a Vatikán ho rehabilitoval.

Martialis – jeden z klasikov starého Ríma – povedal: „Fortuna multo dat nimis, satis nulli.“ („Šťastie mnohým dáva priveľa, no nikomu nie dost.“). Egoizmus a nenásytnosť (ja poviem priamo pažravosť, jemnejšie chamtivosť), to je to, čo stále poháňa desatisícročného človeka. Mať stále viac a viac bez ohľadu na všetko, na deti, na ich budúcnosť a budúcnosť celého sveta. Súčasná kríza, to je kríza hodnôt. Pritom celosvetovo vidíme tie obrovské rozdiely v úrovni hospodárskeho a sociálneho rozvoja a vo výške životnej úrovne, čo v konečnom dôsledku môže priniesť nezvládnuteľné problémy (imigranti, rast extrémistických hnutí atď.).

Určite aj dnes znejú pre mnohých prinajmenšom naivne slová svätého Cypriána, cirkevného učiteľa a biskupa v Kartágu, žijúceho zhruba v rokoch 200 až 258 nášho letopočtu, ktorý už v 3. storočí povedal: „Nesmieme sa snažiť získať všetko. Rozdeliť, vzdať sa, to je jediná schodná cesta pre inteligentné ľudstvo.“ (aj na toto nadväzovali niektorí predstavitelia cirkvi v 11.-12. storočí, neskôr v druhej polovici 20. storočia „teológia oslobodenia“ v južnej Amerike, arcibiskup Romero).

Ako som povedal, človek chce stále viac a viac – neustále počúvame a čítame o raste ekonomiky, raste HDP, raste spotreby. O ľudských hodnotách toho počuť dosť málo (a ak o ľuďoch, tak ako o ľudských zdrojoch). Rast, rast, rast - bez ohľadu na všetko. Bez ohľadu na klimatické zmeny (nemôžem veriť vyhláseniam, že ide o prirodzené opakujúce sa zmeny klímy, tie prebiehali vždy minimálne niekoľko storočí a nie počas života jedného človeka). Rast bez ohľadu na kontaminované životné prostredie, ohrozený ľudský genofond (umelé oplodnenia, rizikové tehotenstvá, nárast alergií a chorôb, osobitne psychických).

November 1989 priniesol zmeny predovšetkým v dvoch oblastiach – spoločensko-politickej a v oblasti vlastníckych vzťahov. Zmeny, ktoré ľudia požadovali v novembri 1989 na námestiach, boli nevyhnutné (sloboda, demokracia, ľudské práva). O bezuzdnej privatizácii, korupcii, nezamestnanosti, bezdomovcoch a rozkrádaní eurofondov a štátneho rozpočtu však vtedy drvivá väčšina ľudí ešte ani netušila. O tom, ako sa situácia vyvinula a aká je situácia v oblasti hodnôt v súčasnej spoločnosti (nielen u nás ale aj vo „vyspelých demokraciách“), myslím si, nie je potrebné veľa hovoriť. Preto len telegraficky:

- hodnotový systém a jeho praktická realizácia sa odvíja už od reálneho fungovania politického systému vrátane spôsobu financovania politických strán (vyjadrené heslovite – igelitka s miliónmi za vlády HZDS, finančné skupiny, prepojenie „politika – biznis“ všade vo svete, aj v kontexte globalizácie),

- korupcia (podľa nedávnej správy EU je SR na 24. mieste odspodu tabuľky, nasledujú už len Rumunsko, Bulharsko, Grécko a Taliansko), zneužívanie verejných financií a hospodárenie so štátnym rozpočtom (eurofondy) a “love me tender” (to ovplyvňuje aj podnikateľskú sféru, ktorá musí počítat s úplatkami – viď prakticky celosvetové škandály Siemensu spred niekoľkých rokov, tunel v tunely Branisko, aktuálna situácia v zdravotníctve a ďalšie),
- politická kultúra prezentovaná v médiách (momentálne najaktuálnejší príklad z Českej republiky),
- budovanie “rozvinutej konzumnej spoločnosti” a “premývanie mozgov”, osobitne detí, žiakov a študentov (“pakultúra” - film, televízia, reklama). Aké pozitívne hodnoty a odkiaľ má čerpať mládež, kde môže vidieť nejaký pozitívny príklad alebo vplyv? Že by to boli tie tretotriedne filmy plné násilia alebo rôzne reality show? Tzv. celebrity? Návšteva futbalových štadiónov? Aká je situácia na základných a stredných školách vieme. Kto má záujem na vzdelanom, inteligentnom, informovanom a rozhladenom občanovi? Výrobcovia a poskytovatelia služieb? Producenti v “šoubiznise”? Politici?
- miluj blížneho svojho ako seba samého, zdá sa, v praxi celkom nefunguje. O niektorých cirkvách a pôsobení ich orgánov, osobitne vo vzťahu k štátnym orgánom za posledných 25 rokov, radšej pomlčme.

V závere zjednoduším - kde sa rešpektujú pravidlá slušnosti a dobré mravy, tam sa dodržia aj zákony. Dodržiavať uvedené zásady je niekedy, ako sa zdá, nad ľudské sily. Bolo by možné tu spomenúť celý rad príkladov z celého sveta, vrátane Slovenska, ako štátne orgány (verejné obstarávanie, eurofondy, štátny rozpočet) a vedenia veľkých firiem porušujú právne predpisy vo vzťahu k vonkajšiemu prostrediu (ide najmä o úplatky predstaviteľom štátnych orgánov ale napr. aj svojim odberateľom) ale aj smerom dovnútra vo vzťahu k vlastným zamestnancom, prípadne vlastníkom firmy. Ono sú to vlastne všetko spojené nádoby. Treba tiež zdôrazniť, že to, čo sa dostane na verejnosť, je len špička ľadovca.

3 Právny štát a kvalita právnej úpravy

Či chceme alebo nie, dostávame sa ďalej až k základom právneho štátu. Ako som už pri inej príležitosti uviedol, osobitne sa treba zmieniť o téze („pravice“), ktorá má svoj racionálny základ a v zásade s ňou možno súhlasiť (samozrejme s výhradou potreby solidarity všade tam, kde je to nevyhnutné). Je to téza o individuálnej zodpovednosti jednotlivca za svoj osud. Treba odmietnuť paternalistické koncepcie štátu, ktorý sa má postarať o jednotlivca od kolísky až po hrob. Štát však na realizáciu tejto tézy, okrem iného musí zabezpečiť aspoň nevyhnutné minimum dodržiavania pravidiel, ktoré sám stanovil a ochranu tých, ktorí ich dodržiava-

jú!!!! O tom, že to tak stále nie je, myslím, nemusíme sa navzájom presviedčať. A opäť nemožno v tejto súvislosti neuviesť, podľa môjho názoru, nádherný výrok ukrajinského filozofa Nikolaja Alexandroviča Berďajeva žijúceho v rokoch 1874 až 1948: „Štát nie je povolaný na to, aby zmenil život na raj, ale aby mu nedovolil zmeniť sa na naozajstné peklo“.

Ak sme pri základoch právneho štátu, nemožno nespomenúť Cicerov výrok, podľa ktorého „Maxima illecebra est peccandi impunitatis spes.“ („Najväčším lákadlom na zlé skutky je nádej na beztrestnosť.“). Slovom Vladimíra Iljiča Lenina (ktoré si pamätám ešte zo skúšky z trestného práva hmotného) – „Trest, sankcia, musí pôsobiť nie svojou prísnosťou, tvrdosťou, ale vedomím neodvratnosti“. Vladimír Iljič to, myslím, napísal v inom kontexte, ale či vedel alebo nie, definoval jeden z kľúčových základov právneho štátu.

Je to otázka právneho vedomia, resp. ako sa u nás zvykne hovoriť „právneho bezvedomia“. Vedomie neodvratnosti závisí, prirodzene, najmä od toho, ako fungujú príslušné štátne orgány. Polícia, u nás stále prokuratúra, súdy a ďalšie orgány ako napr. inšpektoráty práce. Tu sa mi pred očami vynára tvár bývalého maďarského predsedu vlády Gyurcsány, ktorý pred niekoľkými rokmi pri uvádzaní nového ministra vnútra do funkcie adresoval policajtom posolstvo, ktoré sa dá zhrnúť do stručnej vety - „Trestné činy stíhať, nie páchať.“

Ak hovoríme o hodnotách v právnom štáte, nemôžem nespomenúť tých, ktorí predovšetkým by mali usilovať o presadzovanie hodnôt, zákonov a dobrých mravov v pracovnoprávných vzťahoch v praxi. Už Josif Visarionovič hovorieval, že „kádre rozhodujú o všetkom“. Nie je tu časový priestor vyjadriť sa podrobnejšie k zamestnávateľom a k postaveniu a činnosti vedúcich zamestnancov (osobitnou kategóriou sú v širších súvislostiach niektorí ústavní činitelia). Nemožno však v tejto súvislosti nespomenúť zamestnávateľa opísaného v dennej tlači, ktorý svojim zamestnancom vyhlasoval: „Zákony Slovenskej republiky končia pri bráne mojej firmy.“ O niekoľko mesiacov sa z neho stal normotvorca, tvorca tých zákonov, ktoré končia pri bráne jeho firmy. Stal sa z neho poslanec Národnej rady Slovenskej republiky.

Veľkú úlohu aj v súvislosti s rozhodovaním o pracovných sporoch zohráva samotná právna úprava, jej kvalita, čistota právnej úpravy a jednoznačnosť jej výkladu, ktorá ovplyvňuje rozhodovaciu činnosť súdov.

Na otázku prečo keď sa stretnú traja právnici, na jedno ustanovenie zákona majú šesť právnych názorov, je jednoduchá odpoveď. Lebo je to tak zle napísané. Ak zákonodarca niečo zamýšľa, tak to má tak napísať a schváliť. K tomu, že to tak vždy nebolo a nie je, máme dost príkladov (a boli a sú aj v Zákonníku práce).

Zákonník práce mal a aj naďalej má tak formálne ako aj vecné nedostatky. Medzi nedostatky Zákonníka práce patrí nie vždy najvhodnejšia systematika. Sú tu také ustanovenia, ktoré sú zbytočne redundantné a nie

presne formulované, sú viac ako nedôsledné, navzájom si odporujú alebo dokonca nemajú vôbec zmysel, význam a účel (je tu napríklad vymedzený obsah pojmu, ktorý potom Zákonník práce ďalej „používa“ s dvomi rôznymi obsahmi). Tieto skutočnosti vedú k tomu, že v praxi dochádza k rôznym výkladom niektorých ustanovení Zákonníka práce. Niektoré z nich môžu spôsobovať problémy aj v súdnej praxi.

Osobitným problémom je „dynamika legislatívneho procesu a legislatívnej činnosti“, ktorá, nepochybne, významne ovplyvňuje praktickú aplikáciu právnej úpravy ako aj rozhodovaciu činnosť súdov. Hoci nový Zákonník práce mal, podľa môjho názoru, predurčiť reguláciu pracovných vzťahov a priniesť stabilitu do právnej úpravy (malo ísť o „završenie reformy pracovného práva“) a najmä do jej aplikácie v praxi na relatívne dlhšie obdobie, ďalší vývoj veľmi rýchlo ukázal, že tomu tak nie je a zdá sa, ani tak skoro nebude. Z takmer štyridsiatich noviel Zákonníka práce (bol dokonca novelizovaný ešte pred nadobudnutím účinnosti) minimálne štyri (-päť) zásadne menili právnu úpravu, raz v prospech zamestnávateľov, inokedy v prospech odborov a zamestnancov. Je nepochybné, že aj tento mantinelizmus je škodlivý pre všetky zúčastnené strany.

Pracovné právo plní predovšetkým ochrannú funkciu, chráni slabšieho účastníka pracovnoprávných vzťahov, ktorým je zamestnanec. Ako náhle pracovné právo prestane zohľadňovať objektívnu realitu a bude reflektovať predovšetkým politickú vôľu resp. záujmy len jedného z účastníkov, dochádza k deformáciám a môže sa stať to, čoho svedkami sme boli u nás v pracovnoprávnej legislatíve od prijatia nového Zákonníka práce.

Na právnu úpravu je, prirodzene, potrebné sa pozrieť aj z hľadiska jej aplikácie. Ako som uviedol už pri inej príležitosti, absencia hodnotového systému, porušovanie elementárnych zásad slušnosti a toho, čo máme aj v Zákonníku práce, dobrých mravov, sa prejavujú aj v praxi a každodennej aplikácii pracovnoprávných predpisov. Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch, mobing, bossing, sexuálne zneužívanie podriadených atď.. Áno ide tu aj o dôstojnosť v práci. (Revidovaná Európska charta ako jediný medzinárodný právny dokument zakotvuje vo svojom čl. 26 aj právo na dôstojnosť v práci). V našich podmienkach je to aj o úrovni firemnej kultúry a kultivovanosti vzťahov zamestnávateľ – zamestnanci, resp. zamestnávateľ - zástupcovia zamestnancov a aj o úrovni rokovaní a vzťahov v rámci tripartity. Osobitne to platí pre oblasť kolektívneho vyjednávania, kde v konečnom dôsledku sú všetci „na jednej lodi“. Primárne je tu, myslím, zachovanie konkurencieschopnosti zamestnávateľa (a tým aj zamestnanosti).

Na záver k právnej úprave stručná poznámka. Prechod na trhovú ekonomiku v oblasti pracovných vzťahov vyžadoval predovšetkým vytvorenie trhu práce a pokiaľ ide o právnu úpravu pracovnoprávných vzťahov zmenu v metóde regulácie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania. Rozšírenie a prehĺbenie zásady zmluvnosti vyžadovalo zmenu kogentných noriem na relatívne kogentné a dispozitívne. Tým sa zvýšili aj nároky na rozhodovanie

vane pracovných sporov a úloha súdov v pracovnoprávných vzťahoch, vytvoril sa priestor pre úvahu súdu (prirovnávam to k rozhodovaniu Ústavného súdu – stále viac sa treba opierať o všeobecné zásady). Sú tu však, prirodzene, aj pojmy, ktoré nevyhnutne musí, vzhľadom na konkrétne okolnosti každého prípadu, konkretizovať až súdna prax (spravodlivo požadovať, dobré mravy, menej závažné a závažné porušenie pracovnej disciplíny).

4 Inštitucionálne zabezpečenie rozhodovania pracovných sporov

Základnou otázkou, nepochybne, zostáva úloha štátu v spoločnosti. To v našej oblasti súvisí, samozrejme, aj s vymožitelnosťou práva a osobitne s riešením individuálnych sporov v pracovnoprávnej oblasti.

O vývoji právnej úpravy, resp. inštitucionálneho zabezpečenia rozhodovania pracovných sporov budú podrobne hovoriť kolegovia. Rozhodovanie (vybraného okruhu) pracovných sporov rozhodcovskými komisiami, ktoré boli orgánmi odborovej organizácie bolo po novembri 1989, pochopiteľne, zrušené. Zmienim sa ešte o tom, že pred niekoľkými rokmi novela Občianskeho súdneho poriadku priniesla zásadnú zmenu, na ktorú nereagovali ani zamestnávateľia a ani odbory. Súčasný stav je taký, že pracovnoprávne spory rozhoduje samosudca (namiesto zrušených senátov). Vo vyspelej Európe je to pravdepodobne dosť ojedinelý zjav. Problém s prísediacimi, v prípade záujmu zamestnávateľov a odborov, bol, podľa môjho názoru, riešiteľný.

Pokiaľ ide o samotné súdy, ak vychádzam z toho, čo bolo doposiaľ publikované v médiách, tak dôvera občanov v súdy a ich rozhodovanie nie je príliš veľká. To, myslím, súvisí aj s tým, čo som už uviedol v rámci všeobecných poznámok. Často počujeme, že súdy sú preťažené vysokým počtom občianskoprávných a obchodnoprávných sporov. Ak je to tak, možno by bolo užitočné prehodnotiť vnútornú organizáciu činnosti súdov (vrátane rozšírenia odborného aparátu) a v prípade potreby (aspoň prechodne) zvýšiť počet sudcov (ak nie inak, napr. aj dobrovoľným posunutím odchodu do starobného dôchodku). Ako ďalší problém sa niekedy uvádza, že na „malých“ súdoch je nízky počet sudcov a nie je možná ich špecializácia. To opäť v širších súvislostiach súvisí s územnosprávnym členením štátu. Skutočne bolo potrebné vytvoriť toľko okresov? Nie je možná zmena v organizácii súdov?

Snáď najčastejšie uvádzaným argumentom proti znovuzriadeniu senátov je skutočnosť, že klesá počet pracovných sporov. Pracovné právo plní predovšetkým ochrannú funkciu, chráni slabšieho účastníka pracovnoprávných vzťahov, ktorým je zamestnanec. Vieme veľmi dobre z praxe, že právna ochrana poskytovaná zamestnancom je často neúčinná, nie však vždy preto, že by bola chyba v právnej úprave. Treba otvorene uviesť, že právna ochrana (ako aj „právna rovnosť“) je v podmienkach ekonomickej

nerovnosti často len iluzórna. Pri tvorbe a hodnotení právnej úpravy nemožno ochrannú funkciu pracovného práva absolutizovať, pretože aj ona má svoje prirodzené hranice. Ako hovorievam, Zákonník práce ešte napísal žalobu. Tú musí napísať (aj v okrese s 30 %-nou nezamestnanosťou) zamestnanec. Zamestnanec neraz žaluje zamestnávateľa až keď už má isté nové zamestnanie, aj v prípade jeho úspechu v spore to totiž niekedy býva Pyrrhovo víťazstvo.

Ekonomická závislosť, strach o prácu ale i možno odstrašujúce poplatky (úhradu trov konania možno riešiť napr. obdobne ako je to v Rakúsku – ingerencia odborov), dĺžka konania a neznalosť zákona vedú k tomu, že počet pracovných sporov klesá. To však neznamená, že môžeme byť spokojní s inštitucionálnym zabezpečením rozhodovania pracovných sporov. Voči znovuzriadeniu senátov sa argumentuje aj tým, že nové senáty sú finančne limitované. Ak je jednou z prioritných úloh štátu zabezpečovanie zákonnosti a vymožitelnosti práva, tak sa to týka aj jeho zodpovedajúceho financovania (možné zdroje vyplývajú aj z publikovaných informácií o verejných obstarávaníach). Súčasťou riešenia môže byť aj vytvorenie osobitných (mimosúdnych) orgánov, ktoré by rozhodovali vybraný okruh pracovných sporov. Rozhodujúcu úlohu pri riešení uvedených problémov môžu zohrať aj alebo najmä zamestnávateľia a odbory (napr. aj zabezpečováním prísediacich v senátoch). Ako príklad možných riešení je opäť možno uviesť Rakúsko.

Záverom ešte stručná poznámka k personálnemu zabezpečeniu determinujúcemu rozhodovanie súdov, osobitne k úrovni absolventov právnických fakúlt. Pri všetkej skromnosti, my, skôr narodení, to vieme trochu porovnať. Stačí si pripomenúť medializované pripomienky zo strany Advokátskej komory (absolventi majú nízku úroveň vedomostí, niektorí sa nevedia vyjadrovať). Veľký význam má už spomínaná dôvera verejnosti v súdy. To súvisí aj s transparentnosťou výberu sudcov. Treba povedať, že medializované informácie a pochybnosti neovplyvňujú príliš pozitívne dôveryhodnosť súdnictva vo vedomí občanov (rodinkárstvo pri výbere sudcov, korupcia, atď.).

Predpokladám, že o niektorých naznačených problémoch sa tu bude ešte hovoriť podrobnejšie. Možné riešenia ponúka predovšetkým príprava nového Občianskeho súdneho poriadku. Dúfajme, že táto možnosť nezostane nevyužitá.

Kontaktné údaje:

prof. JUDr. Robert Schronk, CSc.

e-mail: robert.schronk@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č.6, 810 00 Bratislava

Prečo zriadiť pracovné súdy

Juraj Borgula

Zväz strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky

Abstrakt: Pracovné súdy sú potrebné ako už pre zamestnancov, tak aj pre zamestnávateľov. Zamestnávatelia od nich vyžadujú efektívne a rýchle riešenie sporov, zatiaľ čo zamestnanci sa domáhajú svojho práva, aj keď niekedy nie úplne oprávnené.

Abstract: Labour courts are required as for employees as well as for employers. Employers require efficient and fast dispute resolution, while employees pursue claims, although sometimes not legitimately.

Kľúčové slová: zamestnanec, zamestnávateľ, pracovno-právne spory, kolektívne spory, sociálny zákon

Key words: employer, employee, labor disputes, collective disputes, social law

1 Úvod

Pracovné súdy sú sporadicky, už niekoľko rokov témou nastolovanou hlavne odborními a zvyčajne počas nejakej post-volebne nevyhnutnej novele zákonníka práce, alebo iného sociálneho zákona, ktorú napokon zaplatia zamestnávatelia alebo aj občania. Zamestnávatelia nie sú týmito nápadmi nadšený, hlavne preto, lebo ich potreby v súvislosti s pracovnými súdmi sú rozdielne. Kým zamestnancom ide o ochranu voči zamestnávateľom porušujúcim (ak!) ich práva a zamestnávateľov zaujíma trvanie riešenia sporov a „čo to stojí“.

Spoločným dôvodom na podporu zriadenia pracovných súdov je zrejme to, že dlhodobé neriešenie pracovno-právnych sporov alebo dokonca nespravodlivé riešenie môže viesť až k sociálnym nepokojom, čo nie je záujmom nikoho.

Podstatným je, aby takýto orgán riešil s dostatočnou kompetenciou otázky:

- Individuálne spory zamestnanec – zamestnávateľ
- Kolektívne spory zamestnancov a ich zástupcov (nie vždy sú to odbory) vers. zamestnávateľ a/alebo ich zástupcovia
- Pracovno-právne spory zamestnanci, zamestnávatelia vers. štát, resp orgány zastupujúce štát
- Vysvetľovanie sociálnych zákonov

2 Individuálne spory zamestnanec- zamestnávateľ

Riešenie individuálnych sporov je pre zamestnávateľa dôležité skôr z hľadiska straty času a z hľadiska možnej „straty“ mena. Ďalej je dôležité riešiť aj spory, kde poškodenou stranou je zamestnávateľ- napr. známe prípady „zamestnaneckej turistiky“ z rokov 2005 – 2009, keď zamestnanci opúšťali zamestnávateľa bez oznámenia napriek tomu, že mali uzavreté pracovné zmluvy, a že si boli vedomí škody, ktorú tým zamestnávateľovi spôsobia. Strata času na riešenie klasickou cestou nevyvážila možnú náhradu škody, a preto sa tým zamestnávateľia nezaoberali. Počet týchto prípadov sa dá rátať v stovkách za rok.

3 Kolektívne spory zamestnancov a ich zástupcov (nie vždy sú to odbory) vers. zamestnávateľ a/alebo ich zástupcovia

Kolektívne spory a ich riešenie sú pre zamestnávateľov dôležité z hľadiska trvania ich neriešenia, ich častej „popularity“ v médiách a hlavne možných nákladov. Najvýstižnejším príkladom sú štrajky, kde okrem ohrozenia spoľahlivosti zamestnávateľa/dodávateľa, je to aj fakt, že denný výpadok produkcie môže znamenať škodu v percentách ročnej produkcie – u automobiliek aj desiatky miliónov € denne. Dnešný stav, keď sa štrajk posudzuje (zrejme) ako bežný obchodný spor, je neakceptovateľný a zamestnávateľia ho používajú aj v jasných prípadoch len výnimočne. Je známy prípad keď spor označený zamestnávateľom ako „nelegálny štrajk“ bol pridelený sudcovi až týždeň po ukončení štrajku.

4 Pracovno-právne spory zamestnanci, zamestnávateľia vers. štát, resp orgány zastupujúce štát

Ostatné roky sa množia spory medzi zamestnávateľmi a orgánmi zastupujúcimi štát napr. sociálna poisťovňa, Inšpektoráty práce, Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v kompetenciách, ktoré dostávajú zo zákona, a ktorých uplatnenie býva často nekompetentné. Dôvodom sú hlavne časté a často aj neuvážené zmeny zákonov, mnohé a „len“ politicky odôvodnené zmeny vo vedúcich postoch, množstvo malých podnikov, ktoré na sledovanie zmien v zákonoch jednoducho nemajú kapacitu – **paradox malých podnikov**¹, a tým sa často stávajú aj predmetom „štátneho výpalníctva“. Toto často býva problémom aj zamestnancov.

¹ PARADOX MALÝCH PODNIKOV: štatistika sleduje iba podniky zamestnávajúce viac ako 19 zamestnancov. Podobne sa správa aj štátna administratíva, ktorá pri nastavovaní zákonov alebo administratívnych opatrení berie v úvahu iba firmy nad 19 zamestnancov. Z dostupných údajov je zrejme, že firmy zamestnávajúce do 19 zamestnancov predstavujú 96% (!) z celkového počtu ca 160 000 a zamestnávajú viac ako ½ všetkých zamestnancov. Ignorovanie tohto stavu štátom je naozaj riskantné.

5 Vysvetľovanie sociálnych zákonov

Zmeny zákonov sú v poslednej dobe väčšinou motivované volebnými sľubmi, zlyhaním (hlavne kontrolnej funkcie) štátu a nedostatočnými informáciami iniciátorov zmien zákonov o skutočnom stave (viď tiež paradox malých podnikov), resp. najnovšie bezhlavým znižovaním deficitu štátneho rozpočtu aj na úkor zamestnanosti a stability. Hlavne sociálne zákony, vrátane ZP, zákona o kolektívnom vyjednávaní, zákona o službách zamestnanosti sú postihované častými novelami a dostávajú sa do nich pojmy bez definícií, napr.: nikto nevie dostatočne hodnoverne vysvetliť, čo sú to odbory – len ich máme; § 230 ZP hovorí o povinnosti umožniť pôsobenie odborov na pracovisku „ak tam pôsobiť“ nikto ale nevie, čo je to „pôsobiť“; rovnako svojvoľne je vysvetľovaný pojem „reprezentatívnosť“, a to ako odborov, zamestnávateľov a aj kolektívnych zmlúv, atď. Takýchto ťažko vysvetliteľných pojmov majúci rôzny výklad sa nájde niekoľko a stále pribúdajú.

Riešenie sporov – rozhodovanie o pravdivosti názoru, by podľa názoru autora mohlo viesť až k pozitívnemu ovplyvneniu budúcich textov novelizovaných zákonov.

Z doteraz uvedeného jasne vyplýva názor, že pracovný súd musí byť tripartitný, t.j. rozhodnutie o spore by mali posudzovať zástupcovia zamestnancov, zástupcovia zamestnávateľov a súd.

Do pozornosti by som dal ešte názor ústavného súdu k jednej kauze kde sa sporili zamestnávateľ a zamestnanec:

K výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu zákona, a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale predovšetkým podľa zmyslu a účelu zákona.²

Kontaktné údaje:

Ing. Juraj Borgula
instore@wibo-swiss.sk
Zväz strojárskoho priemyslu Slovenskej republiky
Tomášikova 30
821 01 Bratislava
Slovenská republika

² (nález Ústavného súdu SR z 23. mája 2013, č. k. IV. ÚS 71/2013-36)

Právna úprava riešenia sporov v pracovnom práve – stav „de lege lata“

Juraj Hamulák

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Autor sa v príspevku zaoberá problematikou riešenia sporov v pracovnom práve v Slovenskej republike. Charakterizuje jednotlivé druhy pracovných sporov, ktoré vznikajú pri uplatňovaní práv a povinností v pracovnoprávných vzťahoch. Na pozadí dôvodov vzniku pracovných sporov, vychádzajúc z právnej úpravy v Zákonníku práce i osobitných pracovnoprávných predpisoch analyzuje a zároveň charakterizuje jednotlivé spôsoby riešenia pracovných sporov.

Abstract: The author in this paper addresses the issue of dispute settlement in labor law in the Slovak Republic. Characterizes different types of labor disputes that arise in the application of rights and obligations in labor relations. Against the backdrop for the emergence of labor disputes, based on the rules in the labor code and labor laws specific analyzes and also describe the various ways of resolving labor disputes.

Kľúčové slová: pracovnoprávne vzťahy, zamestnanec, zamestnávateľ, pracovné spory, inšpekcia práce, súdy.

Key words: labor relations, employee, employer, labor disputes, labor inspection, the courts.

1 Úvod

Spory v pracovnom práve nie sú ojedinelým úkazom. V zásade platí, že spory vznikajú vo všetkých právnych vzťahoch rôznych právnych odvetví, pričom pracovné právo, resp. pracovnoprávne vzťahy nie sú výnimkou. 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 práva³, je možné konštatovať, že spory v týchto vzťahoch vznikajú tým,

³ BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. Pracovné právo, Bratislava SPRINT 2007, ISBN: 978-80-89085-95-8, s. 197

že tieto subjekty porušujú tieto práva, alebo nedodržiavajú svoje povinnosti. Keďže z hľadiska predmetu rozdeľujeme pracovnoprávne vzťahy na individuálne a kolektívne, tak prirodzene aj spory, ktoré v týchto vzťahoch vznikajú delíme na spory individuálne a spory kolektívne. V tomto príspevku sa budem zaoberať problematikou individuálnych pracovných sporov. Všeobecne platí, že realizácia subjektívnych práv a právnych povinností v pracovnoprávnych vzťahoch je jednou z najdôležitejších foriem realizácie práva. Pri tejto realizácii často krát dochádza k prekročeniu ustanovených oprávnení a tým aj k zneužitiu práva ako takého. Vychádzajúc zo základných zásad zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v čl. 2 síce vyplýva, že *„výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov“*; ale aj napriek tomu k zneužívaniu práva dochádza. Pracovné právo ako samostatné odvetvie právneho poriadku, počíta aj s touto situáciou a upravuje vo svojich normách niekoľko postupov na riešenie vzniknutých sporov⁴. Na druhej strane je však potrebné podčiarknuť zásadnú skutočnosť, že v rámci osobitnej úpravy riešenia individuálnych pracovných sporov je pracovné právo deficitné a „spolieha“ sa na základnú normu občianskeho práva procesného. Úprava spôsobov riešenia sporov z pracovnoprávnych vzťahov spadá obsahovo pod ochrannú funkciu pracovného práva. Nemusíme sa strániť poukázať aj na fakt, že k zneužívaniu práv dochádza vo väčšej miere v neprospech „slabšieho“ účastníka pracovnoprávneho vzťahu – zamestnanca. Pracovné právo teda nevyhnutne musí prinášať nielen spôsoby riešenia už vzniknutých sporov, ale vytvárať najmä také právne prostredie, aby k sporom nedochádzalo. Istý rámec už bol naznačený v rámci ustanovení základných zásad, no ochrana oprávnených záujmov subjektov pracovnoprávnych vzťahov sa prelína celým právnym odvetvím. Ak sa na túto problematiku pozrieme optikou základného pracovnoprávneho predpisu, tak môžeme skonštatovať, že Zákonník práce definuje niekoľko spôsobov ochrany práv a oprávnených záujmov týchto subjektov. Základný kameň riešenia sporov ustanovuje Zákonník práce v čl. 9 základných zásad (*„Zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu svoje práva uplatniť na súde. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov“*) v spojitosti s normatívnym ustanovením § 14, ktorý konštatuje, že *„spory medzi zamestnancom a zamestná-*

⁴ K tomu pozri bližšie aj KURIL, M. Procesná autonómnosť pracovného práva - quo vadis? In: KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)* : zborník vedeckých článkov – 1. vyd. – Bratislava : Právnická fakulta, 2012 – 167 s. ISBN 978-80-7160-327-6.

vateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy“. Ostatné spory (teda iné ako spory o nároky) je možné riešiť aj inými spôsobmi. Tie si rozoberieme v nasledujúcom texte.

2 Riešenie sporov na pracovisku

Vo všeobecnosti platí, že právam jedného subjektu, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných vzťahov primerane zodpovedajú povinnosti druhého subjektu (č. 5 „*Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.*“). Keďže však na pracovisku dochádza aj k sporom, ktoré nie sú len medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale aj zamestnancami navzájom, môžeme okruh pracovných sporov z hľadiska ich subjektu rozšíriť aj o vzájomné vzťahy medzi zamestnancami navzájom. K sporom na pracovisku dochádza práve tým, že si subjekty svoje povinnosti neplnia. Zákonník práce však v § 13 ods. 3) zakotvuje, že „*výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.*“

V zásade platí, že ak si svoje povinnosti neplní zamestnanec, tak má zamestnávateľ k dispozícii rad opatrení, ktoré môže použiť na svoju ochranu. Vzhľadom na rozsiahlosť ich uvediem iba príkladmo. Prvou najzákladnejšou povinnosťou zamestnanca je v zmysle § 47 „*pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu.*“ V prípade ak zamestnanec tieto povinnosti porušuje môže zamestnávateľ uplatniť napríklad:

- krátenie dovolenky (neospravedlnene zameškaný pracovný deň),
- nepriznanie náhrady mzdy (neospravedlnene zameškaná zmena bezprostredne predchádzajúca sviatku alebo bezprostredne po ňom nasledujúca...)
- porušenie pracovnej disciplíny (okamžité skončenie pracovného pomeru, resp. výpoveď)

Ak si pomôžeme „terminus technicus“ z trestného práva tak tieto spôsoby riešenia môžeme označiť ako nástroje tzv. represívnej povahy. V zásade platí, že zamestnanci by mali svoje povinnosti plniť bez okolkov. Zákonník práce však predpokladá, že sa to nemusí vždy udiť a preto ustanovuje aj možnosti zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov vo forme zrážok zo mzdy, ručením alebo zriadením záložného práva (§20). Okrem týchto nástrojov Zákonník práce definuje aj možnosti rieše-

nia sporov vo forme dohody o sporných nárokoch, ktorou si môžu upraviť svoje sporné nároky obaja účastníci pracovnoprávneho vzťahu (§32 až 34).

Vo väzbe na práva zamestnancov je potrebné tieto podrobiť skúmaniu vo vzájomnej korelácii s povinnosťami zamestnávateľa. Základným predpokladom „harmonického“ fungovania pracovnoprávneho vzťahu je plnenie povinností zamestnávateľa („pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy, platiť mu za vykonanú prácu mzdu, utvárať podmienky na plnenie pracovných úloh a dodržiavať ostatné pracovné podmienky ustanovené právnymi predpismi, kolektívnou zmluvou a pracovnou zmluvou“ - § 47 ods. 1) Takto stanovené povinnosti sú istým základom, ktorý je dopodrobna bližšie definovaný pri všetkých inštitútoch ustanovených v Zákonníku práce.

V prípade ak dôjde k situácii, že práva zamestnanca vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu sú porušované, má tento niekoľko možností na nápravu. V prvom rade ako už bolo aj spomenuté má možnosť podať sťažnosť. Túto sťažnosť môže podať na iného zamestnanca, alebo aj na zamestnávateľa, pričom zamestnávateľ „je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky“. Okrem tohto spôsobu riešenia je možné obrátiť sa s podnetom na príslušný inšpektorát práce, vo forme trestného oznámenia na príslušný orgán činný v trestnom konaní, a v neposlednom rade ja súd.

3 Pracovné spory a inšpekcia práce

Základné spôsoby riešenia sporov z pracovnoprávnych vzťahov sú vymedzené v Zákonníku práce. Tento zákon v § 150 ods. 2 však ustanovuje aj osobitný spôsob riešenia sporov, pričom uvádza že „zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov ... môžu podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce“. Ako lex specialis vo väzbe na kontrolu dodržiavania povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov teda figuruje zákon 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 (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“). Vychádzajúc z ustanovení v § 2 ods. 1 tohto zákona je pre naše účely potrebné vychádzať najmä z premisy, že inšpekcia práce je dozor nad dodržiavaním „pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky...atď.“ a najmä „vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie týchto predpisov ako aj za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv“.

Výkon tejto inšpekcie sa uskutočňuje na základe podnetu od zamestnanca, pričom inšpektorát práce je povinný vykonať inšpekciu práce (dodržia-

vane pracovnoprávných predpisov) *do 30 dní od doručenia podnetu a v odôvodnených prípadoch najneskôr do 60 dní od doručenia podnetu, a ak nemožno vzhľadom na povahu veci inšpekciu práce vykonať ani v tejto lehote, môže ju primerane predĺžiť Národný inšpektorát práce; inšpektorát práce je povinný o predĺžení lehoty, dôvode jej predĺženia a o výsledku inšpekcie práce bezodkladne informovať osobu, ktorá podala podnet.*“(§ 7 ods. 8 písm. c.).

Výkon inšpekcie sa uskutočňuje v dvoch základných rovinách, ktoré môžeme definovať A. ako výkon samotnej kontroly (vstup na pracovisko, kontrola dokumentácie, zisťovanie totožnosti) V prípade ak inšpektorát (resp. inšpektor), alebo B. ako úkony spojené so zistením nedostatkov.⁵

Na základe uvedeného ak inšpektor dospeje k názoru, že podnet bol opodstatnený a k porušeniu pracovnoprávných predpisov došlo, má podľa závažnosti zistených skutočností možnosť pristúpiť napríklad k *“nariadeniu odstránenia zistených nedostatkov ihneď alebo v lehotách ním určených“*, alebo môže uložiť aj pokutu - v prípade porušovania pracovnoprávných predpisov *„až do 100 000 eur (resp. ak v dôsledku tohto porušenia vznikol pracovný úraz, ktorým bola spôsobená smrť alebo ťažká ujma na zdraví, najmenej 33 000 eur)“*(§19 zákona o inšpekcii práce).

Tretou alternatívou riešenia sporov v pracovnom práve je už spomínaná možnosť riešenia sporov o nároky z pracovnoprávných vzťahov súdmi. Na konanie týkajúce sa riešenia sporov sa primerané vzťahujú ustanovenia zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok, ktorý v ustanovení § 7 ustanovuje, že *„v občianskom súdnom konaní súdy prejednávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávných, pracovných, rodinných, obchodných a hospodárskych vzťahov, pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány.“*

Vzhľadom na charakter vedeckej úlohy, vzhľadom na rozsiahlosť problematiky a najmä vo väzbe na témy vedeckej konferencie sa bližšie touto témou budeme zaoberať v priebehu riešenia grantovej úlohy.

4 Záver

Záverom je možné skonštatovať nasledovné: Pracovné spory boli, sú a budú. Úlohou pracovnoprávnej legislatívy je však stanoviť čo najoptimálnejšie spôsoby ich riešenia. Súčasný stav právnej úpravy pozostáva na troch základných rovinách ich riešenia. V prvom rade je potrebné vytvoriť taký systém riešenia sporov z pracovnoprávných vzťahov, ktorý vytvorí priestor na ich predchádzanie, a ak už vzniknú, tak vytvoriť nástroje na ich riešenie priamo na pracovisku. Druhý spôsob riešenia sporov je *„vložený do rúk“*

⁵ KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce, In: KURIL, M. Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011) : zborník vedeckých článkov – 1. vyd. – Bratislava : Právnická fakulta, 2012 – 167 s. ISBN 978-80-7160-327-6.

štátu, ktorý koná prostredníctvom inšpektorátov práce. Kontrola dodržiavania pracovnoprávných predpisov, ukladanie nápravných opatrení, alebo aj sankcií za porušovanie týchto predpisov sú nástroje, ktoré majú svoje opodstatnenie. Otázna je však miera „úspešnosti“ výkonu tejto kontroly. Odpoveď na túto otázku však nezískame jedným ťahom pera. Finančné (mzdové) posilnenie orgánov kontroly, posilnenie ich zákonného postavenia za účelom efektivity kontroly, či personálne znásobenie počtu vykonávateľov kontroly sú len malým výpočtom potrebných spoločenských zmien. Treťou alternatívou riešenia pracovných sporov je konanie pred súdmi. Práve tento spôsob riešenia pracovnoprávných vzťahov je „achylovou pätou“ pracovného práva procesného (ak to takto môžeme označiť). Len náčrtom spomeniem problémy nerovnosti zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu a de facto aj pracovného sporu, častý deficit dôkazných prostriedkov na preukázanie nárokov na strane zamestnanca, právna negramotnosť poškodených v spore, či preťaženosť civilných súdov a následná zdĺhavosť riešenia pracovných sporov. Predpokladom a cieľom vedeckého projektu je tieto problémy nielen pomenovať, ale načrtnúť aj spôsoby ich riešenia.

Použitá literatúra:

1. BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. *Pracovné právo*, Bratislava SPRINT 2007, ISBN: 978-80-89085-95- 8, 814 s.
2. KURIL, M. Procesná autonómnosť pracovného práva - quo vadis? In: KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)* : zborník vedeckých článkov – 1. vyd. – Bratislava : Právnická fakulta, 2012 – 167 s. ISBN 978-80-7160-327-6.
3. KURIL, M. Osobitosti právneho postavenia a výkonu práce inšpektora práce, In: KURIL, M. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce desať rokov aplikačnej praxe (2001-2011)* : zborník vedeckých článkov – 1. vyd. – Bratislava : Právnická fakulta, 2012 – 167 s. ISBN 978-80-7160-327-6
4. zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce v znení neskorších predpisov
5. zákon 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
6. zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok

Kontaktné údaje:

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

Konania vo veciach opravných prostriedkov v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia

Zuzana Macková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Autorka sa v príspevku venuje konaniu vo veciach opravných prostriedkov týkajúcich sa dávkových vecí sociálneho zabezpečenia, najmä dávok nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia (*t.j. dôchodkov*). Rozoberá predovšetkým problematiku preskúmania neprávoplatných rozhodnutí Sociálnej poisťovne, ústredia najmä vo veciach dôchodkového poistenia (*t.j. dôchodkov*) v zmysle súčasne platnej právnej úpravy. V závere podáva návrhy *de lege ferenda* s kladením dôrazu na základné zásady verejného práva a garancie práva na spravodlivý (súdny) proces a taktiež navrhuje vytvorenie poistných súdov, resp. senátov zložených z odborníkov v danej oblasti.

Abstract: The author offers an overview of the appellate procedure in cases concerning social security benefits, especially benefits in sickness and benefits based on pension insurance (i.e. pensions). Focus of the analysis is then on the (judicial) review procedure of the decisions of the Social Insurance Agency that cannot be yet executed, and the decisions of the central (administrative) authority in matters of pensions. The conclusion offers proposals *de lege ferenda* emphasising fundamental principles of public law, the right to fair trial and guarantees of fair (judicial) procedure. The formation and introduction of social insurance courts or judicial senates composed of experts in this area is also being proposed.

Kľúčové slová: občiansky súdny poriadok, správne súdnictvo, rozhodovanie o opravných prostriedkoch, žaloba, preskúmacie konanie, Sociálna poisťovňa, ústredie, poistné súdy, resp. senáty

Key words: Code of Civil Procedure, Administrative Courts, appellate procedure, legal action, (judicial) review procedure, Social Insurance Agency, central authority in social security, social insurance courts or judicial senates composed of experts in social security.

1 Úvod

V súčasnom období sa pripravuje reforma v oblasti občianskeho práva procesného. Jej cieľom je úprava, zmena, zlepšenie, premena nejakého stavu, poriadku, najmä verejného smerujúca k jeho zlepšeniu, ktorá sa však nedotýka jeho podstaty (Klimeš, 1997, s. 652).¹ Znamená to, že by malo ísť o zdokonalenie procesného postupu súdov zaoberajúcich sa ochranou práv a oprávnených záujmov účastníkov konania súkromnoprávných vzťahov. Výsledkom by mal byť nový Občiansky súdny poriadok (*dalej len „OSP“*), pričom do osobitnej právnej úpravy by mala byť prenesená úprava postupu súdov v oblasti verejného práva, t.j. aj konania vo veciach sociálneho zabezpečenia, najmä sociálneho poistenia v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (resp. od 1.1.2015 aj starobného dôchodkového sporenia v zmysle zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Mal by byť vytvorený samostatný Správny súdny poriadok upravujúci postup súdov vo veciach ochrany individuálnych práv účastníkov právnych vzťahov verejného práva.

2 Súčasná platná právna úprava

V prípade sporu v súčasnom období v sociálnych veciach rozhodujú všeobecné sudy podľa § 250l až 250s OSP. Rozhodujúca právna úprava je obsiahnutá v ustanoveniach V. časti s názvom „*Správne súdnictvo*“, v tretej hlave s názvom „*Rozhodovanie o opravných prostriedkoch proti rozhodnutiam správnych orgánov*“, ako aj v prvej hlave s názvom „*Všeobecné ustanovenia o správnom súdnictve*“ a v druhej hlave s názvom „*Rozhodovanie o žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov*“, avšak ustanovenia prvej a druhej hlavy sa aplikujú len primerane.

Rozhodovanie o opravných prostriedkoch je obsiahnuté taktiež v ustanoveniach § 219 a 220 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Ide o taxatívne vymedzený okruh rozhodnutí Ústredia Sociálnej poisťovne podľa § 179 ods. 1 písm. a) prvého bodu až tretieho bodu, t.j. týkajúcich sa

1. dôchodkových dávok, zvyšovaní príplatku za štátnu službu k dôchodku podľa § 139 a 140a zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty,
2. povinnosti poberateľa dávky vrátiť dôchodkovú dávku alebo jej časť, alebo úrazovú rentu, alebo pozostalostnú úrazovú rentu, ale-

¹ KLIMEŠ, L.: *Slovník cizích slov*. Praha 1981 - str. 595, Akademický slovník cudzích slov – Academia, Praha 1997, s. 652.

- bo ich časť vyplatené neprávom alebo vo vyššej sume ako patrili,
3. povinnosti zamestnávateľa nahradiť neprávom vyplatené sumy na
 - a) dôchodkových dávkach, o zvyšovaní príplatku za štátnu službu k dôchodku podľa § 139 a 140a zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) úrazovej rente a pozostalostnej úrazovej rente,voči ktorým možno podať opravný prostriedok, o ktorom rozhoduje súd.

Ďalej ide

4. o možnosť účastníka konania, ktorý podal opravný prostriedok vziať ho späť bez súhlasu súdu, ak ústredie novým rozhodnutím opravnému prostriedku v celom rozsahu vyhovel,
5. o ďalší postup Ústredia Sociálnej poisťovne v prípade, ak opravnému prostriedku v celom rozsahu nevyhovie a
6. o predĺženie lehoty na podanie opravného prostriedku v prípade, ak účastník konania pred uplynutím lehoty na podanie opravného prostriedku požiada o oznámenie podkladov, na základe ktorých Ústredie Sociálnej poisťovne rozhodlo, t.j. vydalo rozhodnutie.

3 Konanie a rozhodovanie v dávkových veciach sociálneho poistenia

Sociálna poisťovňa, jej pobočky rozhodujú v prvom stupni najmä o nemocenských dávkach, o úrazových dávkach okrem úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty, o dávke garančného poistenia, ako aj o dávke v nezamestnanosti, o povinnosti poberateľa nemocenskej dávky, dávky garančného poistenia, dávky v nezamestnanosti a úrazovej dávky okrem úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty vrátiť dávku alebo jej časť vyplatené neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrili, o povinnosti zamestnávateľa nahradiť neprávom vyplatené sumy na nemocenských dávkach, na dávke garančného poistenia, na dávke v nezamestnanosti a na úrazových dávkach okrem úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty.²

Sociálna poisťovňa, ústredie rozhoduje v prvom stupni najmä o dôchodkových dávkach, o zvyšovaní príplatku za štátnu službu k dôchodku podľa § 139 a 140a zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, o úrazovej rente a o pozostalostnej úrazovej rente, o povinnosti poberateľa dávky vrátiť dôchodkovú dávku alebo jej časť, alebo úrazovú rentu, alebo pozostalostnú úrazovú rentu, alebo ich časť vyplatené neprávom alebo vo vyššej sume, ako

² § 178 ods. 1 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“)

patrili, atď.³ Ústredie vystupuje v mene Sociálnej poisťovne vo všetkých veciach patriacich do jeho pôsobnosti v konaní pred súdmi a orgánmi verejnej moci.⁴

Dávkové konanie v zmysle § 184 ods. 1 zákona o sociálnom poistení sa začína na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby, ktorá si uplatnila nárok na dávku a nárok na výplatu dávky. V prípade dávkového konania o zmene poskytovania dávky alebo sumy už priznanej dávky sa začína na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby alebo z podnetu organizačnej zložky Sociálnej poisťovne. Žiadosť o začatie dávkového konania v zmysle § 184 ods. 9 zákona o sociálnom poistení sa podáva v miestne príslušnej pobočke. Žiadosť o začatie dávkového konania sa podáva v ústredí – ak fyzická osoba, ktorá si uplatňuje nárok na dôchodkovú dávku, úrazovú rentu a pozostalostnú úrazovú rentu a nárok na ich výplatu, nemá na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a v pobočke príslušnej podľa miesta prechodného pobytu – ak fyzická osoba, ktorá si uplatňuje nárok na dôchodkovú dávku, úrazovú rentu a pozostalostnú úrazovú rentu a nárok na ich výplatu, sa prechodne zdržiava mimo svojho trvalého pobytu a zo zdravotných dôvodov nie je schopná podať žiadosť v pobočke príslušnej podľa miesta trvalého pobytu.⁵

Za deň začatia konania sa považuje deň, keď bola žiadosť doručená príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne. V prípade dôchodkových dávok a úrazových dávok sa za deň začatia konania považuje aj deň spísania žiadosti o uvedené dávky príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne.⁶ Za deň uplatnenia nároku na nemocenské dávky, úrazový príplatok, dávku garančného poistenia a dávku v nezamestnanosti a nároku na výplatu týchto dávok sa považuje deň, v ktorom bola žiadosť fyzickej osoby doručená miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.⁷ Za deň uplatnenia nároku na dôchodkové dávky a úrazové dávky okrem úrazového príplatku, rehabilitačného a rekvalifikačného a nároku na ich výplatu sa považuje deň, keď fyzická osoba prvýkrát požiadala príslušnú organizačnú zložku Sociálnej poisťovne o spísanie žiadosti o priznanie dávky.⁸ Konanie, ktoré sa začína na podnet organizačnej zložky Sociálnej poisťovne, je začaté odo dňa, keď príslušná organizačná zložka Sociálnej poisťovne urobila voči účastníkovi konania prvý úkon.⁹

Podanie možno urobiť písomne, ústne, telegraficky, faxom alebo elektronickými prostriedkami podpísané zaručeným elektronickým pod-

³ § 179 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení

⁴ § 179 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

⁵ § 184 ods. 10 zákona o sociálnom poistení

⁶ § 185 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

⁷ § 185 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

⁸ § 185 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

⁹ § 185 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

pisom podľa zákona č. 215/2002 Z. z. o elektronickom podpise a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak sa jeho predloženie nevyžaduje na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou.¹⁰ Fyzická osoba alebo právnická osoba môže organizačnej zložke Sociálnej poisťovne doručovať podanie aj elektronickými prostriedkami, ktoré umožňujú zachytenie obsahu právneho úkonu a určenie osoby, ktorá právny úkon urobila, ak o takom postupe uzatvorí so Sociálnou poisťovňou písomnú dohodu. Dohoda musí obsahovať najmä náležitosti elektronického doručovania, spôsob overovania podania urobeného elektronickými prostriedkami a spôsob preukazovania doručovania.¹¹

Podanie sa posudzuje podľa obsahu, pričom musí byť z neho zrejmé, kto ho podáva, akej veci sa týka, čo sa navrhuje, a musí byť podpísané a označené dátumom podania.¹² V prípade, ak podanie neobsahuje predpísané náležitosti alebo nebolo predložené na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou, organizačná zložka Sociálnej poisťovne pomôže účastníkovi konania nedostatky odstrániť, prípadne vyzve účastníka konania, aby v určenej lehote nedostatky odstránil. Súčasne upozorní účastníka konania na dôsledky neodstránenia nedostatkov na ďalší priebeh konania.¹³ Ak účastník konania požiada o potvrdenie prijatia podania, organizačná zložka Sociálnej poisťovne prijatie podania potvrdí.¹⁴

Pred vydaním rozhodnutia organizačná zložka Sociálnej poisťovne postupuje tak, aby presne a úplne zistila skutočný stav veci, a na ten účel obstará potrebné podklady na rozhodnutie.¹⁵ Podklad na rozhodnutie predstavuje najmä podanie, návrhy a vyjadrenia účastníkov konania, dôkazy, čestné vyhlásenia, ako aj skutočnosti všeobecne známe alebo známe organizačnej zložke Sociálnej poisťovne z jej činnosti.¹⁶

Rozhodnutie organizačnej zložky Sociálnej poisťovne sa vydáva písomne a musí byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, musí vychádzať zo spoľahlivo zisteného skutočného stavu veci a musí obsahovať predpísané náležitosti, ktorými sú výrok, odôvodnenie a poučenie o odvolaní alebo o opravnom prostriedku. Odôvodnenie nie je potrebné, ak sa všetkým účastníkom konania vyhovuje v celom rozsahu.¹⁷ Výrok musí obsahovať rozhodnutie vo veci s uvedením ustanovenia právneho predpisu, podľa ktorého sa rozhodlo, prípadne aj rozhodnutie o povinnosti nahradiť trovy konania. V prípade, ak sa v rozhodnutí ukladá účastníkovi konania

¹⁰ § 186 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

¹¹ § 186 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

¹² § 186 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

¹³ § 186 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

¹⁴ § 186 ods. 5 zákona o sociálnom poistení

¹⁵ § 195 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

¹⁶ § 195 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

¹⁷ § 209 ods. 1 a 2 zákona o sociálnom poistení

povinnosť na plnenie, organizačná zložka Sociálnej poisťovne určí pre ňu lehotu.¹⁸ V odôvodnení rozhodnutia organizačná zložka Sociálnej poisťovne uvedie, ktoré skutočnosti tvorili podklad rozhodnutia, akými úvahami bola vedená pri hodnotení dôkazov a pri použití právnych predpisov, na ktorých základe rozhodovala.¹⁹

Poučenie o odvolaní alebo o opravnom prostriedku obsahuje údaj, či je rozhodnutie konečné alebo či sa možno proti nemu odvolať alebo podať opravný prostriedok, v akej lehote a kde možno odvolanie alebo opravný prostriedok podať.²⁰

Organizačné zložky Sociálnej poisťovne majú povinnosť rozhodnúť vo veciach najneskôr do 60 dní od začatia konania. V mimoriadne zložitých prípadoch je možné túto lehotu predĺžiť, avšak najviac o 60 dní, čo je potrebné oznámiť účastníkom konania.²¹

Rozhodnutie sa účastníkovi konania oznamuje doručením rozhodnutia, pokiaľ zákon neustanovuje inak. Za deň doručenia rozhodnutia sa považuje deň jeho oznámenia.²²

Rozhodnutie sa účastníkovi konania oznamuje doručením rozhodnutia do vlastných rúk alebo poštou ako doporučená zásielka s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Ide najmä o rozhodnutia o nepriznaní dávky, o odňatí dávky, o znížení dávky alebo o zastavení výplaty dávky, ako aj o uložení povinnosti vrátiť neprávom vyplatené sumy na dávke.²³ Práve v týchto prípadoch možno uvedené rozhodnutia napadnúť opravným prostriedkom, t.j. podať odvolanie.²⁴

4 Napadnutie rozhodnutia opravným prostriedkom

Odvolanie sa podáva na organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala. Včas podané odvolanie má odkladný účinok, pokiaľ zákon neustanovuje inak.²⁵ Odvolanie nemá odkladný účinok proti rozhodnutiu o priznaní, o znížení, o zastavení výplaty a o odňatí nemocenskej dávky, úrazového príplatku, rehabilitačného, rekvalifikačného a dávky v nezamestnanosti, ako aj o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.²⁶ Z uvedeného vyplýva, že v prípade rozhodnutia o odňatí, príp. o zastavení výplaty dávky Sociálna poisťovňa dávku prestane vyplá-

¹⁸ § 209 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

¹⁹ § 209 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

²⁰ § 209 ods. 5 zákona o sociálnom poistení

²¹ § 210 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

²² § 212 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

²³ § 212 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

²⁴ § 214 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

²⁵ § 215 ods. 1 a 5 zákona o sociálnom poistení

²⁶ § 215 ods. 6 zákona o sociálnom poistení

cať a to aj napriek tomu, že uvedené rozhodnutia ešte nie sú právoplatné a sú napadnuté opravným prostriedkom. V týchto prípadoch Sociálna poisťovňa postupuje, ako keby boli uvedené rozhodnutia predbežne vykonateľné, a to podľa ustanovenia § 112 zákona o sociálnom poistení. Dávka sa prizná alebo sa zvýši odo dňa, od ktorého dávka alebo jej zvýšenie patrí, najviac tri roky spätne odo dňa zistenia, že sa dávka priznala alebo sa vyplácala v nižšej sume, ako patrí, alebo najviac tri roky spätne od uplatnenia nároku na dávku alebo nároku na jej zvýšenie, ak sa dodatočne zistí, že sa dávka priznala v nižšej sume, ako patrí, alebo sa dávka vypláca v nižšej sume, ako patrí, alebo sa dávka odoprela neprávom alebo sa dávka priznala od neskoršieho dátumu, než od ktorého patrí.²⁷ Dávka sa odníme, ak zanikol nárok na dávku alebo ak sa zistí, že sa dávka priznala neprávom.²⁸ Dávka sa zníži, ak sa zistí, že sa dávka priznala vo vyššej sume, ako patrí.²⁹ Výplata dávky sa zastaví, uvoľní alebo sa dávka vypláca v nižšej sume alebo vo vyššej sume, ak sa zmenia skutočnosti rozhodujúce na nárok na výplatu dávky.³⁰ Dávka sa odníme, zníži alebo jej výplata sa zastaví odo dňa nasledujúceho po dni, ktorým uplynulo obdobie, za ktoré sa dávka už vyplatila.³¹ Z uvedených ustanovení vyplýva, že od poistenca už nie je možné žiadať späť dávku, ktorá mu už bola vyplatená, a to ani za obdobie, za ktoré mu dávka nepatrila s výnimkou prípadov uvedených v ustanovení § 236 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, t.j. v prípade nesplnenia povinnosti uloženej zákonom o sociálnom poistení, prijatím dávky alebo jej časti, hoci poistenec vedel alebo musel z okolností predpokladať, že sa dávka vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila alebo ak poistenec vedome inak spôsobil, že dávka alebo jej časť sa vyplatila neprávom alebo vo vyššej sume, ako patrila, t.j. v prípadoch, kedy do úvahy prichádza uplatnenie zodpovednosti.

Podanie opravného prostriedku má účinky nielen vo vzťahu k právoplatnosti a vykonateľnosti, ale aj k premlčaniu nároku na výplatu dávky alebo jej časti. Vo všeobecnosti je premlčacia lehota trojročná. V zmysle ustanovenia § 114 ods. 1 zákona o sociálnom poistení „*sa nárok na výplatu dávky alebo jej časti premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, za ktorý dávka alebo jej časť patrili*“. Trojročná premlčacia lehota neplynie počas konania o dávke³² a v prípade podania opravného prostriedku dochádza k predĺženiu konania až do právoplatnosti súdneho rozhodnutia.

V prípade neprávoplatného rozhodnutia Sociálnej poisťovne, ústredia sa súdne preskúmvacie konanie začína na základe podania účastníka pr-

²⁷ § 112 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

²⁸ § 112 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

²⁹ § 112 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

³⁰ § 112 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

³¹ § 112 ods. 6 zákona o sociálnom poistení

³² § 114 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

vostupňového konania, ktorý podal opravný prostriedok. Účastníkom konania, ktorý podal opravný prostriedok vo väčšine prípadov je osoba, o ktorej nároku na výplatu dôchodkovej dávky a výšku jej sumy, úrazovej renty, príp. pozostalostnej úrazovej renty sa rozhodovalo, alebo ide o poberateľa dávky, jej časti alebo o zamestnávateľa, ak uvedené dávky boli vyplatené neprávom alebo vo vyššej sume ako patrili. Účastník konania vystupuje v pozícii navrhovateľa a Sociálna poisťovňa, ústredie v pozícii odporcu. Je potrebné zdôrazniť, že v sporovom súdnom konaní má navrhovateľ i odporca rovnaké postavenie, avšak v prvostupňovom konaní Sociálna poisťovňa, ústredie mala autoritatívne postavenie správneho orgánu. Najmä v prípade dôchodkových dávok účastníci konania žiadajú preskúmať vydané rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredia. Konanie sa začína na návrh, ktorým je opravný prostriedok proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne, ústredia.³³ Návrh sa podáva na príslušnom súde v lehote tridsiatich dní od doručenia rozhodnutia a návrh je podaný včas aj vtedy, ak bol podaný v lehote na orgáne, ktorý rozhodnutie vydal, t.j. v Sociálnej poisťovni, ústredie.³⁴ V praxi sa častokrát stáva, že účastník konania podá opravný prostriedok na pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta jeho trvalého pobytu. V tomto prípade je Sociálna poisťovňa, pobočka povinná v zmysle ustanovenia § 187 zákona o sociálnom poistení postúpiť opravný prostriedok Sociálnej poisťovni, ústrediu ako príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne a zároveň o tejto skutočnosti upovedomiť účastníka konania. Z uvedeného vyplýva, že opravný prostriedok môže byť adresovaný tak Sociálnej poisťovni, ústrediu, ako aj príslušnému krajskému súdu. V tejto súvislosti možno konštatovať, že súčasná právna úprava je v oboch prípadoch v podstate totožná, čo možno hodnotiť viac ako pozitívne, pretože v zmysle ustanovenia § 42 ods. 3 OSP „z podania musí byť zjavné, ktorému súdu je určené, kto ho robí, ktorej veci sa týka a čo sleduje, a musí byť podpísané a datované“ a taktiež v zmysle ustanovenia § 184 ods. 3 zákona o sociálnom poistení „podanie sa posudzuje podľa obsahu a z podania musí byť (tiež) zrejmé, kto ho podáva, akej veci sa týka, čo sa navrhuje, a musí byť (taktiež) podpísané a označené dátumom podania“. V tomto prípade sa konanie začína na návrh, ktorý sa nazýva žalobou, ktorá musí okrem všeobecných náležitostí podania obsahovať aj označenie rozhodnutia a postupu správneho orgánu, ktoré napadá, vyjadrenie, v akom rozsahu sa toto rozhodnutie a postup napadá, uvedenie dôvodov, v čom žalobca vidí nezákonnosť rozhodnutia a postupu Sociálnej poisťovne, ústredia, a aký konečný návrh robí.³⁵

³³ § 250m ods. 1 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov

³⁴ § 250m ods. 2 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov

³⁵ § 249 ods. 1 a 2 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení ne-

Po podaní opravného prostriedku môžu nastať rôzne situácie, čo závisí od námietok podaných navrhovateľom. Organizačná zložka Sociálnej poisťovne, ktorá napadnuté rozhodnutie vydala, môže o odvolaní sama rozhodnúť, ak odvolaniu v plnom rozsahu vyhovie a ak sa rozhodnutie netýka iného účastníka konania ako účastníka konania, ktorý sa odvolal, alebo ak s tým ostatní účastníci konania súhlasia.³⁶ Odvolací orgán preskúma napadnuté rozhodnutie v celom rozsahu. Ak je to nevyhnutné, doterajšie konanie doplní, prípadne zistené nedostatky odstráni.³⁷ V prípade, ak sú na to dôvody, odvolací orgán rozhodnutie zmení alebo zruší, inak odvolanie zamietne a rozhodnutie potvrdí.³⁸ Odvolací orgán rozhodnutie zruší a vec vráti organizačnej zložke Sociálnej poisťovne, ktorá rozhodnutie vydala, na nové prejednanie a rozhodnutie, ak je to vhodnejšie najmä z dôvodov rýchlosti alebo hospodárnosti. Organizačná zložka Sociálnej poisťovne je viazaná právnym názorom odvolacieho orgánu. V takom prípade proti rozhodnutiu o odvolaní sa už nemožno ďalej odvolať.³⁹ Z uvedeného je zrejmé, že Sociálna poisťovňa, ústredie podľa danej situácie volí najlepší spôsob.

V prípade sporu, či podaný opravný prostriedok má potrebné náležitosti, prináleží v takom prípade posudzovanie súdu, a nie Sociálnej poisťovni ako správneho orgánu. Sociálna poisťovňa, ústredie má povinnosť postúpiť opravný prostriedok miestne príslušnému súdu do 60 dní odo dňa doručenia opravného prostriedku, ktorý skúma splnenie procesných podmienok *ex offio*.⁴⁰ Túto povinnosť má Sociálna poisťovňa, ústredie aj v prípade, ak opravnému prostriedku v celom rozsahu nevyhoví. Účastník konania má právo podať opravný prostriedok aj priamo na príslušnom súde. Preskúmacie konanie súdu záleží od jeho postupu, ktorý ak neodmietne opravný prostriedok alebo nezastaví konanie, spravidla vo veci nariadi pojednávanie a v danej veci buď napadnuté rozhodnutie potvrdí ako vecne správne alebo rozhodnutie Sociálnej poisťovne, ústredie, zruší.

5 Charakter nového Správneho súdneho poriadku vo vzťahu k sociálnym veciam

Nový procesný poriadok pre správne súdnictvo by mal byť vytvorený za účasti odborníkov oblasti verejnej správy, jej organizačnej štruktúry, prípadnej reorganizácie, ktorí kompetentne a zodpovedne môžu vyriešiť vecnú a miestnu príslušnosť súdov v správnom súdnictve. Zároveň musí plne rešpektovať Ústavu Slovenskej republiky (*ďalej len „Ústava SR“*) v zmys-

skorších predpisov

³⁶ § 217 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

³⁷ § 218 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

³⁸ § 218 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

³⁹ § 218 ods. 3 a 4 zákona o sociálnom poistení

⁴⁰ § 219 ods. 3 zákona o sociálnom poistení

le ktorej podľa čl. 39 ods. 1 „občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa rodiny“ a v zmysle čl. 46 ods. 1 „každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.“ Oprávnený prostriedok je obsiahnutý v čl. 46 ods. 2 Ústavy SR, v zmysle ktorého „kto tvrdí, že bol na svojich právach ukrátený rozhodnutím orgánu verejnej správy, môže sa obrátiť na súd, aby preskúmal zákonnosť takéhoto rozhodnutia, ak zákon neustanoví inak, pričom z právomoci súdu nesmie byť vylúčené preskúmanie rozhodnutí týkajúcich sa základných práv a slobôd.“ Z uvedeného vyplýva, že ide o realizáciu práva na súdnu ochranu ako základného ľudského práva, ktoré je zakotvené nielen v Ústave SR, ale aj v základných dokumentoch Organizácie Spojených národov a Rady Európy. V zmysle čl. 8 Všeobecnej deklarácie ľudských práv „každý má právo, aby mu kompetentné vnútroštátne súdy poskytli účinnú ochranu proti činom porušujúcim základné práva, ktoré sú mu priznávané Ústavou SR alebo zákonom,“ ako aj podľa Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966, Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach z roku 1966 a ich opčných protokolov. Z uvedeného vyplýva, že právo na súdnu ochranu predstavuje základné ľudské právo a nevyhnutný predpoklad reálneho uplatnenia všetkých ostatných základných práv a slobôd. Zakotvením práva na súdnu ochranu sa Slovenská republika prihlásila k demokratickým krajinám, ktoré nielen formálne upravujú základné práva a slobody, ale aj reálne vytvárajú predpoklady na jej uplatňovanie v činnosti štátnych orgánov a pri ich realizácii občanmi. Vo svojej podstate právo na súdnu ochranu je verejným subjektívnym právom a oprávňuje občana uplatňovať základné ľudské práva a slobody voči štátu prostredníctvom súdov a iných orgánov verejnej správy. Vychádzajúc z čl. 46 ods. 1 Ústavy SR, v ktorom je obsiahnuté právo na súdnu ochranu, je zároveň zavedená aj možnosť pre občanov domáhať sa ochrany svojho práva na inom orgáne ako na nezávislom a nestrannom súde, avšak len za splnenia týchto podmienok:

- a) postup, ktorý je potrebný pre uplatnenie ochrany práva na inom orgáne ako na súde musí byť ustanovený v zákone (*napr. v zákone o sociálnom poistení*),
- b) zákon musí taxatívne určiť okruh práv, ktoré môžu byť pod ochranou iného orgánu ako súdu,
- c) v prípadoch preskúmania rozhodnutí orgánov verejnej správy týkajúcich sa základných práv a slobôd je vylúčená možnosť nahradenia súdnej ochrany práva rozhodovacou činnosťou iného orgánu,
- d) podmienky a podrobnosti inej ako súdnej ochrany práva musia byť ustanovené v zákone (*napr. v zákone o sociálnom poistení*).

Vzhľadom na uvedené v zmysle Ústavy SR je možná aj iná ako súdna ochrana práva, ktorá na úroveň súdnej ochrany povýšila inú právnu

ochranu na inom orgáne. V prípade, ak dôjde k porušeniu v oblasti základných práv a slobôd štátnymi orgánmi, súdno-rozhodovacia právomoc prechádza na Ústavný súd Slovenskej republiky (*ďalej len* "Ústavný súd SR"). Zásada na súdnu ochranu je narušená najmä prípadmi v oblasti správneho súdnictva, ktoré sú taxatívne vymedzené v zákone, či už pozitívne alebo negatívne. Z práva na súdnu ochranu vyplýva povinnosť štátu k výkonu súdnictva, ktorá má verejnoprávny charakter, čo má za následok, že sa práva na súdnu ochranu nemožno vzdať. Uvedené právo na súdnu ochranu nie je viazané na žiadne konkrétne hmotnoprávne predpoklady, takže patrí každému subjektu bez rozdielu.

Vypracovanie nového Správneho súdneho poriadku by malo naďalej plne rešpektovať zásadu prístupu k sociálnym právam na základe princípu solidarity a zodpovednosti s cieľom znížiť riziká sociálneho vylúčenia nielen z pracovného trhu, ale zo života spoločnosti vôbec a hľadať nové spôsoby a nástroje na ich odstránenie. Uplatňovanie zásady „*neznalosť zákona neospravedlňuje*“ v sociálnych veciach nie je možné akceptovať. Pri realizácii sociálnych práv je nevyhnutne potrebné posilniť právo účastníkov konania (*fyzických osôb – poistencov*) napr. na posúdenie rozsahu pracovnej spôsobilosti pred nezávislým znaleckým orgánom, ako aj zdravotného stavu na zistenie stupňa invalidity, atď.

V dávkových veciach sociálneho zabezpečenia v prípade sporov by naďalej mali zostať zachované opravné prostriedky proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne v prípade dávkového konania takým spôsobom ako je to v súčasnosti, t.j. konaním upraveným v ustanoveniach § 250l až 250s obšiahnutých v tretej hlave V. časti OSP, pretože uvažovaná zmena na konanie o žalobách podľa druhej hlavy V. časti OSP by mohla spôsobiť problémy vzhľadom na predĺženie konania, ako aj sťaženie, ba dokonca zmazenie ochrany práv účastníkov konania. Z uvedeného dôvodu by naďalej malo zostať zachované právo predkladať návrhy a dôkazy aj v odvolacom konaní.

Právomoc rozhodovať v sociálnych veciach by mala zostať naďalej ponechaná orgánom verejnej správy v sociálnej oblasti (*t.j. Sociálnej poisťovni*). Súdby by mali tak ako doteraz naďalej len kontrolovať zákonnosť postupu a rozhodovania orgánov verejnej správy v sociálnej oblasti, avšak sudcovi nie je možné odňať právo na ďalšie dokazovanie, ak je nevyhnutne potrebné pre rozhodnutie v danej veci. Z uvedeného vyplýva, že aj v budúcnosti je potrebné zachovať hlavnú úlohu súdu, ktorou je ochrana individuálnych práv účastníkov správneho konania pred nezákonnosťou postupu orgánov verejnej správy a z toho dôvodu je potrebné správne vymedziť právomoc súdu v správnom súdnictve.

Súčasť správneho súdnictva by malo tvoriť aj poistné sociálne súdnictvo, ktorého súčasťou by malo byť nielen rozhodovanie o sociálnom poistení (*v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov*), ale súčasne aj rozhodovanie o starobnom dôchodkovom

sporení (v zmysle zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov), ako aj rozhodovanie o dobrovoľnom doplnkovom dôchodkovom sporení (v zmysle zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov), pretože ide o právne vzťahy patriace do oblasti práva verejného, a to aj napriek skutočnosti, že vykazujú určité rysy súkromnoprávnej povahy (t.j. *doplnkové dôchodkové pripoistenie, od 1.1.2005 doplnkové dôchodkové sporenie, ako aj starobné dôchodkové sporenie*).

Aj do budúca treba v právnej úprave správneho súdnictva týkajúcej sa najmä sociálnych vecí zachovať jednak konanie o žalobách a konanie o opravných prostriedkoch v dávkových veciach nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia bez zreteľa na formu správneho rozhodnutia. Súdna ochrana účastníkov v dávkových veciach má dlhoročnú osvedčenú právnu tradíciu, ktorá je akceptovaná. Vzhľadom na to, by nemalo dôjsť k podstatnejším zmenám, ktoré by mohli spôsobiť horšiu právnu ochranu účastníkov konania, a to najmä v prípade, ak by došlo k zmene konania o opravných prostriedkoch v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia na konanie o žalobách. V prípade, ak by predsa len došlo k zmene konania o opravných prostriedkoch v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia (poistenia), došlo by k zhoršeniu vymáhateľnosti práva, ako aj k zníženiu ochrany práv účastníkov konania najmä poistencov.

Zároveň je potrebné zdôrazniť, že vo veciach dôchodkového zabezpečenia (poistenia) je potrebné ponechať doterajšiu procesnú právnu úpravu konania aj vzhľadom na hmotnoprávnu úpravu prijatú v rámci tzv. dôchodkovej reformy účinnej od 1. januára 2004,⁴¹ ktorá neustále podlieha legislatívnym zmenám, častokrát je zmätočná, nesúrodá, čo má za následok obrovský nárast sociálnej agendy na súdoch a zdĺhavé rozhodovanie z dôvodu náročnosti a komplikovanosti jednotlivých prípadov. Veľký nápor sporov z oblasti dávkových vecí sociálneho zabezpečenia, ako aj sporov z iných sociálnych oblastí nastal aj v prípade osôb migrujúcich v rámci Spoločenstva vzhľadom na preskúmvanie rozhodnutí vo veciach čiastkových dôchodkov, ktoré sú priznávané na základe nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva a nariadenia Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, ako aj ďalších právnych noriem.

Právna kultúra na Slovensku do dnešných dní je založená na zásade právnej ochrany prebiehajúcej v konaní najmenej v troch inštanciách, aby sa čo najviac obmedzilo subjektívne rozhodovanie a účastník konania mal prístup na Najvyšší súd. V konaniach o dávke dôchodkového zabezpeče-

⁴¹ Napr. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení je k dnešnému dňu – 7.11.2014 novelizovaný 56-krát

nia (poistenia) v jedinej inštancii rozhoduje Sociálna poisťovňa. Z toho dôvodu by v uvedených veciach malo naďalej zostať dvojestupňové súdne konanie, ako aj právo podať mimoriadny opravný prostriedok. Ak by to tak nezostalo, došlo by k ohrozeniu sociálnych práv účastníkov konania (najmä poistencov).

Súd musí svojím konaním a rozhodovaním bezpodmienečne garantovať právo na spravodlivý proces a rešpektovať základné zásady verejného práva, ktorými sú najmä:

- a) zásada materiálnej pravdy,
- b) vyšetrovacía zásada,
- c) právo na vypočutie a verejné prejednanie sporu,
- d) právo na rozhodnutie nezávislým súdom – správnym senátom,
- e) zásada tajného hlasovania,
- f) zásada rýchlej a účinnej súdnej ochrany.

Súd by mal rozhodovať o žalobách a o opravných prostriedkoch formou rozhodnutia vo forme rozsudku alebo uznesenia, prípadne nálezu. Naďalej by sa v týchto konaniach a rozhodovacej činnosti súdu mala zachovať zásada trojdelenia štátnej moci, ktorá je vyjadrením kasačného princípu. Taktiež by mala zostať zachovaná zásada prípustnosti odvolania, pričom v konaniach o opravných prostriedkoch by malo byť bezplatné právne zastúpenie, neformálnosť podaní, možnosť predkladania návrhov na doplnenie dokazovania aj v priebehu odvolacieho konania, zachovanie kasačného princípu, vylúčenie obnovy konania a mimoriadneho dovolania, neverejnosť odvolacieho konania, forma rozhodovania vo forme rozsudku alebo uznesenia a taktiež odstránenie rozdielu medzi dôvodmi na odmietnutie a zastavenie konania.⁴²

6 Záver

Na základe uvedeného možno konštatovať, že súčasná platná právna úprava týkajúca sa opravných prostriedkov v dávkových veciach sociálneho zabezpečenia (najmä dôchodkového poistenia)⁴³ je na pomerne slušnej úrovni. Avšak vzhľadom aj na začatie priznávania dôchodkových dávok z II. piliera v zmysle zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov od 1.1.2015 (najmä starobných dôchod-

⁴² ZÁVADSKÁ, E.: Správne súdnictvo vo veciach sociálnych z pohľadu pripravovaných zmien procesných kódexov. In: Priority sociálneho zabezpečenia. Materiály z vedeckej konferencie konanej v dňoch 8. a 9. novembra 2012 v Bratislave v rámci riešenia programu výskumu a vývoja APVV-0340-10 „Právo v dynamike spoločenského vývoja a jeho teoretické reflexie“. SAV, Bratislava 2012, s. 102–103. ISBN 978-80-8095-083-5.

⁴³ V zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

kov a predčasných starobných dôchodkov) možno očakávať ďalší nárast dôchodkovej agendy, ktorý je už v súčasnej dobe mimoriadne obrovský.

V rámci prípravy nového občianskeho procesného práva by sa z toho dôvodu malo začať uvažovať aj o zriadení nielen pracovného súdnictva, resp. pracovných súdov, ale aj súdnictva poistného, resp. poistných súdov a ak nie súdov, tak určite aspoň o zriadení pracovných, ako aj poistných senátov zložených z odborníkov v danej oblasti, ktorá je mimoriadne náročná nielen z dôvodov častých novelizácii, ale najmä z dôvodov celospoločenských dopadov a realizácie základných práv a slobôd každého jednotlivca, ako aj realizácie ochrannej funkcie sociálnej politiky, prostredníctvom ktorej sa zabezpečuje skutočná ochrana pred vylúčením zo života spoločnosti.

Použitá literatúra:

1. KLIMEŠ, L.: Slovník cizích slov. Praha 1981, Akademický slovník cudzích slov – Academia, Praha 1997.
2. KRIPPEL, M.: Spory o dôchodkové dávky. In: LABOR IPSE VOLUPTAS. Pocta prof. JUDr. Helene Barancovej, DrSc., Trnava 2014, s. 251 – 263. ISBN 978-83-7490-769-9.
3. ZÁVADSKÁ, E.: Správne súdnictvo vo veciach sociálnych z pohľadu pripravovaných zmien procesných kódexov. In: Priority sociálneho zabezpečenia. Materiály z vedeckej konferencie konanej v dňoch 8. a 9. novembra 2012 v Bratislave v rámci riešenia programu výskumu a vývoja APVV-0340-10 „Právo v dynamike spoločenského vývoja a jeho teoretické reflexie“. SAV, Bratislava 2012, s. 93–103. ISBN 978-80-8095-083-5.
4. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
5. Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
6. Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Kontaktné údaje:

JUDr. Zuzana Macková, PhD.
zuzana.mackova@flaw.uniba.sk
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
Právnická fakulta UK
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. BOX 313
810 00 Bratislava 1

Historický exkurz do pracovného súdnictva

Mária Nováková

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Tento článok si kladie za cieľ analyzovať vývoj pracovného súdnictva od vzniku Československej republiky až do povojnového obdobia, teda do roku 1948, keď bol prijatý zákon č. 319/1948 Zb. (Zákon o zľudovení súdnictva).

Abstract: The present article aims to analyze the development of labour judiciary since the foundation of Czechoslovakia until the postwar period, i.e. until 1948, when the Act NR. 319/1948 Coll. (People's Justice Act) was enacted.

Kľúčové slová: pracovný súd, predseda pracovného súdu, prísediaci pracovného súdu.

Key words: labour court, labour court chairman, labour court lay judges.

1 Úvod

Pracovné súdnictvo nie je novým systémovým prvkom v organizácii súdnictva. V súvislosti s reformou občianskeho práva procesného začína na rôznych odborných diskusióch s čoraz väčšou naliehavosťou rezonovať myšlienka vytvorenia špeciálnych pracovných súdov alebo aspoň špecializovaných senátov.

Obsah príspevku zahŕňa analýzu pracovného súdnictva od vzniku Československej republiky až do povojnového obdobia, konkrétne po rok 1948, kedy bol prijatý zákon č. 319/1948 Zb. o zľudovení súdnictva.

2 Vznik pracovných súdov

V Ústavnej listine Československej republiky č. 121/1920 Sb. z. a n. bola v štvrtej hlave „Moc súdna“ v civilných právnych veciach zverená súdna moc civilným súdom, ktoré boli:

- a) riadne,
- b) mimoriadne,
- c) rozhodcovské.

Problematika pracovných sporov spadala do pôsobnosti mimoriadnych súdov, pričom významným medzníkom bol rok 1931, kedy bol prijatý zákon č. 131/1931 Sb. z. a n. o súdnictve v sporoch z pracovného, služobného a učebného pomeru (o pracovných súdoch) ďalej len „zákon o pracovných súdoch“.

Podľa tohto právneho predpisu boli zriadené pracovné súdy, ktoré bez ohľadu na hodnotu sporu boli príslušné rozhodovať spory z pracovného, služobného a učebného pomeru založeného súkromnou zmluvou, ktoré vznikli medzi:

- a) zamestnancom a zamestnávateľom,
- b) zamestnancami toho istého zamestnávateľa.

3 Spory vylúčené z pôsobnosti zákona o pracovných súdoch

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 zákona o pracovných súdoch neboli príslušné pracovné súdy rozhodovať spory, pre ktoré boli príslušné orgány zriadené podľa:

- a) zákona č. 144/1920 Sb. z. a n. o závodných a revírnych radách pri baníctve,
- b) zákona č. 330/1921 Sb. z. a n. o závodných výboroch,
- c) zákona č. 170/1924 Sb. z. a n. o baníckych súdoch rozhodcovských,
- d) ustanovení §§ 122 ods. 2 živnostenského poriadku a § 208 ods. 2 živnostenského zákona o rozhodovaní sporov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi rozhodcovskými výbormi živnostenských spoločenstiev,
- e) ustanovenia § 2 písm. c) zákona č. 92/1924 Sb. z. a n. o lab-ských súdoch plavebných,
- f) ustanovenia § 16 zákona č. 82/1920 Sb. z. a n., ktorým sa upra-vovali právne pomery domovníkov.

Z pôsobnosti pracovných súdov boli vylúčené i spory zo služobných a pracovných pomerov zamestnancov štátu.

Vylúčenie príslušnosti pracovných súdov bolo možné i prenesením sporu na rozhodcov v prípadoch:

- dohodnutia prenesenia sporu na rozhodcu v hromadnej pracovnej zmluve medzi organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov,
- dohodnutia prenesenia sporu na rozhodcu v inej obdobnej hromadnej úprave medzi organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov,

- písomného prehlásenia o prenesení sporu na rozhodcu, a to zamestnancami a zamestnávateľmi, ktorí neboli členmi organizácií dojednávajúcich hromadnú pracovnú zmluvu alebo inú obdobnú úpravu.

4 Vecná príslušnosť pracovných súdov

V ustanovení § 2 zákona o pracovných súdoch bola vymedzená vecná príslušnosť pracovných súdov. Pracovné súdy rozhodovali predovšetkým v sporoch:

- a) o mzdu, províziu a iné služobné požitky a odmeny,
- b) o vzniku pracovného, služobného alebo učebného pomeru, jeho trvaní a o jeho skončení,
- c) o iné plnenia a náhradné nároky z pomeru pracovného, služobného alebo učebného, predovšetkým o zrážkach zo mzdy, o zmluvnej pokute, o vrátení kaucie, o odbytné, o užívaní služobných predmetov alebo o dovolenku,
- d) o vydanie alebo obsah vysvedčenia o vykonanej práci (službe) a o náhradných nárokoch z toho vznikajúcich,
- e) o nárokoch vzniknutých z príslušnosti k sociálno-poistovacím ústavom alebo k podporným pokladniám, pokiaľ vec nepatriala pred obligatórne rozhodcovské súdy sociálno-poistovacích ústavov alebo podporných pokladní alebo pred súdy poisťovacie,
- f) o výpoveď, vypratanie alebo nájomné z bytov, ktorých užívanie poskytol zamestnávateľ zamestnancovi bezplatne alebo za plat,
- g) o nárokoch, ktoré zamestnanci zamestnaní u toho istého zamestnávateľa uplatňujú voči sebe navzájom zo spoločne prevzatej práce.

5 Miestna príslušnosť

Na prejednávanie a rozhodovanie pracovných sporov bol podľa voľby žalobcu príslušný pracovný súd, v ktorého obvode bol všeobecný súd žalovaného alebo prevádzka.

Ak sa jednalo o zamestnancov, ktorí boli zamestnaní mimo prevádzky, bol miestne príslušným pracovný súd, v ktorého obvode bol všeobecný súd žalovaného alebo pracovný súd, v ktorého obvode sa vykonávala práca alebo platila mzda alebo iné služobné platy.

6 Zriaďovanie pracovných súdov

Pracovné súdy zriaďovala vláda nariadením, a to v miestach kde to vyžadovali hospodárske a sociálne pomery.

V prípade, ak sa jednalo miesta, kde malo sídlo niekoľko okresných súdov, mohol byť zriadený jediný pracovný súd pre obvod všetkých týchto okresných súdov alebo len pre niektorých z nich.

Ak neboli podmienky pre zriadenie samostatného pracovného súdu, vláda zriadila nariadením pri jednotlivých okresných súdoch, u ktorých boli pre to dané hospodárske i sociálne podmienky, špeciálne oddelenia pre pracovné spory. Na špeciálne oddelenia pre pracovné spory sa vzťahovali všetky ustanovenia v zákone o pracovných súdoch rovnako ako na samostatné pracovné súdy.

7 Zloženie pracovných súdov

Pracovný súd sa skladal:

- a) z predsedu,
- b) podľa potreby z jedného alebo niekoľkých námestníkov,
- c) z potrebného počtu prísediacich a ich náhradníkov.

Predseda pracovného súdu a jeho námestníkov ustanovoval minister spravodlivosti zo sudcov z povolania, ktorí boli činní v sídle pracovného súdu, prihliadajúc na ich znalosti pracovného práva a sociálnych pomerov.

Administratívnu činnosť pre pracovný súd zabezpečoval kancelársky personál a zriadení, ktorých prideliť pracovnému súdu prezident krajského súdu, v ktorého obvode sídlil pracovný súd.

Celkové náklady pracovného súdnictva niesol štát.

8 Predseda pracovného súdu

Predseda pracovného súdu vykonával svoj úrad pod sudcovskou prísahou a jeho úlohou bolo riadiť a rozvrhovať úradnú prácu podľa predpisov platných pre riadne súdy.

Predseda pracovného súdu rozhodoval o odôvodnenosti rozhodnutia prísediaceho pracovného súdu odmietnuť svoje menovanie alebo vzdanie sa úradu.

Nad činnosťou predsedu pracovného súdu dohliadal prezident krajského súdu, v ktorého obvode sídlil pracovný súd.

9 Prísediaci pracovného súdu

Počet prísediacich jednotlivých súdov ustanovoval minister spravodlivosti, avšak ich menovanie uskutočňoval prezident vrchného súdu, v kto-

rého obvode sídlil pracovný súd, a to z polovice zo zamestnávateľov a z polovice zamestnancov.

Prezident vrchného súdu mohol menovať za prísediacich len tie osoby, ktoré boli navrhnuté ústrednými odborovými organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov, a to pomerne podľa počtu členov navrhujúcej organizácie príslušného odboru a v poradí, v akom boli uvedení v návrhoch.

Za prísediaceho pracovného súdu mohol byť menovaný len československý štátny príslušník, ktorý dosiahol 30 rokov veku a nebol vylúčený z práva voliť v obci.

V skupine zamestnávateľov mohli byť za prísediacich menované i osoby, ktoré boli oprávnené zastupovať navonok verejnú obchodnú spoločnosť, komanditnú spoločnosť, komanditnú spoločnosť akciovú, akciovú spoločnosť, spoločnosť s ručením obmedzeným, spoločenstvá (družstvá), korporácie, ústavy a spolky.

Prísediaci pred nastúpením do úradu skladali do rúk predsedu pracovného súdu sľub, že budú svoj úrad vykonávať svedomito a nestranne a že budú zachovávať úradné tajomstvo.

Funkčné obdobie prísediacich trvalo tri roky. Pokiaľ nenastúpili noví prísediaci, vykonávali úrad prísediaci ustanovení v predchádzajúcom období, napriek tomu, že už uplynulo ich funkčné obdobie, avšak najdlhšie jeden rok.

Počas výkonu funkcie požívali prísediaci zo skupiny zamestnancov zvýšenú mieru ochrany. Zamestnávateľ im musel poskytnúť potrebný čas na zasadanie súdu a nemohol ich prepustiť zo zamestnania z dôvodu, že výkonom svojej funkcie zanedbávali svoje zamestnanie, alebo preto, že určitým spôsobom svoju funkciu vykonávali. Spor o žalobe prísediaceho podanej do 30 dní po tom, čo mu bolo prepustenie oznámené, rozhodoval pracovný súd, pri ktorom bol prísediaci ustanovený.

Ak sa prísediaci bez dostatočného ospravedlnenia nedostavil na zasadnutie pracovného súdu včas alebo inak zanedbával svoje úradné povinnosti, mohol mu predseda pracovného súdu uznesením uložiť poriadkový trest až do výšky 50,- Kč a pri opakovaných porušeníach až do výšky 300,- Kč. Zároveň mohol predseda pracovného súdu z úradnej moci alebo na návrh strán uložiť úhradu nákladov spôsobených zanedbaním povinností.

Menovanie do funkcie mohol prísediaci pracovného súdu odmietnuť alebo sa vzdať úradu, ak:

- a) presiahol 60 rokov veku,
- b) trpel vadou, ktorá mu sťažovala vykonávanie úradu,
- c) bol vo funkčnom období priamo predchádzajúcemu prísediacim pracovného súdu alebo v dvoch priamo predchádzajúcich funkčných obdobiach náhradníkom,
- d) vystáhal sa z obvodu pracovného súdu.

Na návrh predsedu pracovného súdu môže odvolací súd zbaviť príseďiaceho úradu, ak:

- a) bol zbavený československého štátneho občianstva alebo u neho nastal iný dôvod vylučujúci právo voliť v obci,
- b) hrubo porušil svoje úradné povinnosti, predovšetkým ak bol opätovne potrestaný za nedostavenie sa na zasadnutie pracovného súdu,
- c) neprevádzkoval zamestnávateľ podnik, na ktorý sa vzťahovali ustanovenia § 1 vyššie citovaného predpisu alebo ak nebol zamestnanec už v takomto podniku zamestnaný.

Príseďiacemu bola daná možnosť, aby sa pred rozhodnutím odvolacieho súdu vyjadril. Pokiaľ odvolací súd nerozhodol, mohol sa príseďiaci svojho úradu vzdať.

10 Organizácia pracovného súdu

Pracovný súd konal a rozhodoval v senátoch zložených z predsedu alebo jeho námestníka a z dvoch príseďiacich, z ktorých jeden bol zo skupiny zamestnávateľov a druhý zo skupiny zamestnancov.

Ak sa jednalo o spor o nárokoch, ktoré zamestnanci toho istého zamestnávateľa uplatňovali voči sebe navzájom zo spoločne prevzatej práce, boli obaja príseďiaci zo skupiny zamestnancov.

Podľa príbuzných odvetví výrobných, živnostenských alebo služobných mohol byť pracovný súd rozdelený na niekoľko stálych oddelení.

Spravidla boli zriadené špeciálne oddelenia pre spory obchodných zamestnancov a pre spory osôb zamestnaných v poľnohospodárstve, t. j. hospodárstve poľnom a lesnom a pri záhradníctve.

Pred rozhodnutím o vytvorení špeciálnych oddelení a o ročnom rozvrhu práce bol vypočutý výbor pracovného súdu.

11 Konanie pred pracovným súdom

O konaní pred pracovným súdom platili právne predpisy o konaní pred okresnými súdmi vo veciach sporových.

Sporové strany sa mohli dať pred pracovným súdom zastupovať osobou, ktorá mala spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu a ktorá bola schopná vystupovať pred súdom.

V sporoch, ktorých predmet nemal hodnotu vyššiu ako 1 000,- Kč, bolo zastúpenie advokátom vylúčené, pričom v týchto sporoch nemohli advokáti zastupovať strany ani ako funkcionári podnikov, ktoré sú v spore pred pracovným súdom stranami.

V sporoch, ktorých predmet nemal hodnotu vyššiu ako 300,- Kč, sa do protokolu o konaní zapisovalo:

- a) prednesenie strán, avšak len vtedy, pokiaľ obsahovalo obmedzenie alebo zmenu žalobného návrhu alebo jeho časti, a tiež prehlásenie o navrhovanom prísaznom vypočutí niektorej strany,
- b) vyhlásenie o plnej moci, ktorú udelila strana, ktorá sa dostavila osobne, žalobný návrh, ak sa strany v určený deň dostavili a ihneď začali jednanie, podstatný obsah výpovedí svedkov, znalcov a strán, podstatný výsledok iných vykonaných dôkazov, ďalej zistenia, či bol svedok alebo znalec vypočutý pod prísahou a že strane bolo pred výsluchom dané zákonom predpísané pripomenutie,
- c) rozsudky pri konaní vyhlásené.

Iné nariadenia a opatrenia boli do protokolu zapísané len vtedy, ak bol proti nim pripustený opravný prostriedok.

V sporoch, ktorých predmet mal hodnotu vyššiu ako 2 000,- Kč a v sporoch, v ktorých sa jednalo o obsiahlu skutkovú podstatu alebo o zložitý právny pomer, mohli strany predložiť súdu prípravné podanie. Ak boli strany zastúpené advokátmi, mohlo im to byť súdom uložené.

Rozsudok bol spravidla predsedom pracovného súdu vyhlásený ústne ihneď po skončení pojednávania a stranám bolo doručené jeho písomné vyhotovenie.

Súčasne bol predseda pracovného súdu povinný poučiť strany o práve na odvolanie, o jeho rozsahu, o lehote na odvolanie a mieste, kde sa odvolanie podáva.

12 Odvolanie proti rozhodnutiu pracovného súdu

V sporoch, v ktorých hodnota sporu nebola vyššia ako 300,- Kč, bolo možné sa odvolať, ak pracovný súd v rozsudku vyhlásil odvolanie za prípustné, pretože rozhodnutie malo zásadný význam alebo bolo konanie zmätočné z nasledovných dôvodov:

- a) rozhodnutia sa zúčastnil člen pracovného súdu, ktorý bol podľa zákona vylúčený alebo jeho odmietnutie bolo súdom uznané za dôvodné,
- b) súd nebol riadne obsadený,
- c) rozhodnutie bolo vo veci, ktorá nepatrí do pôsobnosti pracovného súdu,
- d) strane bola nezákonným spôsobom odňatá možnosť vystupovať pred súdom,
- e) strana nebola v konaní vôbec zastúpená alebo strana, ktorá na základe zákona musela byť zastúpená zákonným zástupcom, nebola týmto zástupcom zastúpená a vedenie sporu zákonným zástupcom nebolo dodatočne schválené,
- f) verejnosť bola protizákonne vylúčená.

V sporoch, v ktorých hodnota sporu bola vyššia ako 300,- Kč bolo možné podať odvolanie, v ktorom dôvod odvolania nebolo potrebné uvádzať.

Odvolanie proti rozsudku pracovného súdu bolo potrebné podať do 15 dní po doručení písomného vyhotovenia rozsudku, a to buď písomnou formou alebo ústnou do protokolu pri pracovnom súde alebo ak nebývala strana v obvode pracovného súdu, ústne do protokolu okresného súdu jej bydliska.

O odvolaní z rozsudku pracovného súdu rozhodoval krajský súd, v ktorého obvode sídlil pracovný súd.

Odvolací súd rozhodoval o odvolaniach na neverejnom zasadnutí v trojčlennom senáte zloženom zo sudcov z povolania na základe spisov, a to s konečnou platnosťou formou uznesenia.

13 Dovolanie

Proti rozsudku odvolacieho súdu mohli strany podať dovolanie z dôvodov, za existencie ktorých bolo možné podať dovolanie v konaní pred riadnymi súdmi.

Proti potvrdzujúcemu rozsudku odvolacieho súdu nebolo možné podať odvolanie, ak hodnota sporu nepresahovala čiastku 2 000,- Kč, výnimku tvoril prípad, ak odvolací súd v rozsudku vyhlásil dovolanie za prípustné, pretože ide o rozhodnutie zásadného významu.

O dovolaniach rozhodoval najvyšší súd na neverejnom zasadnutí bez ústneho prejednávania, a to v medziach návrhov obsiahnutých v dovolacom spise.

14 Iná pôsobnosť pracovného súdu

Hromadné spory medzi jedným alebo viacerými zamestnávateľmi alebo jednou alebo viacerým odborovými organizáciami zamestnancov mohli byť na základe žiadosti niektorej zo strán predložené pracovnému súdu, v ktorého obvode spor vznikol, aby spor urovnal zmierom.

Zmier dojednaný pred pracovným súdom bol pre obe strany záväzný po dobu šiestich mesiacov, pokiaľ nebola v zmiere ustanovená iná lehota.

Ak niektorá zo strán sporu neohlásila najmenej jeden mesiac pred uplynutím lehoty dojednanej v rámci zmierovacieho konania, že naďalej nechce byť viazaná zmierom, potom zmier zaväzuje obe strany na ďalších šesť mesiacov alebo na ďalšiu lehotu, ktorá bola stanovená v zmiere.

15 Záver

Je chronicky známou skutočnosťou, že počet rozhodnutí slovenských súdov v sporoch z oblasti pracovného práva každým rokom klesá.

Dôvodom je predovšetkým slabá vymožitelnosť pracovného práva. Veľmi negatívne sa podpisuje i neúmerná dĺžka sporového konania.

Pri nezákonnom prepustení zo zamestnania sa zamestnanci obávajú podať návrh na súd o neplatnosť skončenia pracovného pomeru z finančných dôvodov. Výška poplatkov, trovy právneho zastúpenia a potenciálna hrozba znášania poplatkov v prípade neúspechu, je pre nich likvidačná.

Špecializácia súdov v oblasti pracovného práva je viac než žiadúca, s poukazom na väčšie skúsenosti s konkrétnou problematikou.

Náležitú pozornosť je potrebné venovať i organizácii riešenia pracovných sporov na všeobecných súdoch. Na mieste je úvaha, či by sa prejednávanie sporu nemalo presunúť zo samosudcu späť na senátne. Nejednálo by sa len o poučenie z histórie, ale príklady zo zahraničných právnych úprav túto ideu len umocňujú.

Použitá literatúra

1. Ústavná listina Československej republiky č. 121/1920 Sb. z. a n.
2. zákon č. 131/1931 Sb. z. a n. o súdnictve v sporoch z pracovného, služobného a učebného pomeru (o pracovných súdoch)
3. zákon č. 319/1948 Zb. o zľudovení súdnictva

Kontakt

JUDr. Mária Nováková, PhD.

maria.novakova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikovo nám. č. 6

P.O. BOX 313

810 00 Bratislava 1

Problémy pri tvorbe právneho predpisu v administratívnoprávnej praxi a možnosti riešenia

Ladislav Hrtánek

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Cieľom predloženého článku je problematika tvorby právneho aktu, teda pri legislatívnej aktivite. Pri legislatívnom procese je potrebné rešpektovať princípy ustanovené v ústave štátu a rovnako aj určité legislatívne pravidlá. V prvej časti článku sa budeme zaoberať aspektom princíпов ústavného práva a v nasledujúcej časti legislatívnymi pravidlami tvorby predpisov. Taktiež uvedieme praktické prípady, ktoré napomôžu porozumeniu uvedenej problematiky v praxi.

Abstract: The aim of this article is the problematic of the creation of the legislative act, the legislative activity, in the frame of the legislative process is very important the respect of the principles of the Constitution of the individual state and the legislative regulations. The first part of this article is the aspect of the principles of the Constitution and in the frame of the next part are the legislative regulations of the creation of the legislative act. There is the practical example, that helps to the understanding of this problematic in the practice.

Kľúčové slová: Legislatíva, tvorba legislatívneho aktu, legislatívna aktivita, princípy, ústava, legislatívne pravidlá, praktické prípady, štát, legislatívny akt, konzistentnosť legislatívneho aktu, legislatívne pokyny, regulácia.

Key words: The legislative, the creation of the legislative act, the legislative activity, the principles, the Constitution, the legislative regulations, the practical examples, the state, the legislative act, the consistency of the legislative act, the legislative instructions, the regulation.

1 Úvod

Úvodom považujeme za potrebné uviesť jednotlivé cieľové určenia, ktoré sa v nasledujúcom texte pokúsime naplniť.

Tvorba právnych predpisov, legislatíva, je veľmi náročný proces, ktorý musí spĺňať určité podmienky pre to, aby bolo možné výstup z tohto procesu označiť právnym predpisom. Uvedené kritériá pri tvorbe právneho predpisu je možné diferencovať do rôznych oblastí, platí však, že je možné zaznamenať kľúčové oblasti, ktoré sú podstatné pre tvorbu práva a sú dôležitými regulátormi legislatívneho procesu.

Prvým okruhom regulátorov tvorby práva, ktoré musia byť v záujme ústavnoprávnej konformity výstupného právneho predpisu dodržané sú jednotlivé princípy, ktoré sú obsiahnuté v Ústave Slovenskej republiky.

Podstatný okruh regulátorov pre tvorbu práva je obsiahnutý taktiež v legislatívnych pravidlách vlády, ktoré musia rešpektovať jednotlivé ministerstvá preto, aby bol návrh zákona konformný z legislatívno-technického hľadiska. Ide napríklad o požiadavky na obsahovú štruktúru zákona, vyjadrovacie prostriedky, zákaz určitých fenoménov, ktoré sú neprípustné, akými je napríklad nepriama novela právnych predpisov alebo zásadné požiadavky na zákon, akými sú stručnosť, jasnosť, výstižnosť a normatívny obsah. Pokiaľ by tieto legislatívne kritériá pri tvorbe právnych predpisov dodržané neboli, tak by mohlo dôjsť k neschváleniu právnych predpisov legislatívnou radou vlády, ktorá je poradným subjektom voči vláde, čo by v konečnom dôsledku viedlo k neschváleniu právneho predpisu a zastaveniu legislatívneho procesu.

Pracovný súdny poriadok, ktorý by mal byť špeciálnou právnou úpravou v porovnaní s generálnou právnou úpravou občianskeho práva procesného, ktorá je upravená v Občianskom súdnom poriadku. Mal by však rešpektovať legislatívne techniky a regulatívy pre tvorbu práva, pokiaľ má byť zrozumiteľným predpisom upravujúcim problematiku postupov pri realizácii pracovného práva.

Taktiež uvedieme praktické prípady, prípadne legislatívne formulácie, ktoré môžu byť nápomocné pri správnom pochopení problematiky tvorby právneho predpisu, ktorým Pracovný súdny poriadok je a ktoré sú určitým príkladom pre tvorbu právneho predpisu.

Pokiaľ bude výstupom z vedeckého grantu Pracovný súdny poriadok v polohe podkladu pre legislatívny zámer určený pre príslušné ministerstvo, ktoré ho môže predložiť na rokovanie legislatívnej rady a následne vlády, uvedieme v záverečnej časti stručnú charakteristiku jednotlivých obsahových súčastí legislatívneho zámeru podľa legislatívnych pravidiel vlády, ktoré musia byť rešpektované.

2 Princípy tvorby práva podľa Ústavy Slovenskej republiky

Ústava Slovenskej republiky je nielen základným právnym dokumentom štátu, ale taktiež obsahuje princípy, ktoré musia byť rešpektované pri tvorbe každého právneho predpisu v záujme ústavnoprávnej konformity vytvoreného právneho predpisu s Ústavou Slovenskej republiky.

V prípade princíпов, ktoré kladie Ústava Slovenskej republiky na zákon, je možné konštatovať, že ide v porovnaní s vykonávacími právnymi predpismi o malý počet ústavnoprávnych princíпов, ktoré však musia byť plne rešpektované.

Podstatným je napríklad čl. I Ústavy Slovenskej republiky, ktorý obsahuje princíp právnej istoty. Podstatou tohto princípu je idea, že adresáti konkrétneho právneho predpisu konajú v dobrej viere, že tento predpis bude stabilný aj do budúcnosti a môžu sa naň spoľahnúť. V legislatívnej rovine je tento článok Ústavy Slovenskej republiky zameraný na potrebu malého množstva novelizácií právneho predpisu, nakoľko časté novelizácie jednak zhoršujú prehľad obyvateľa štátu o obsahu právneho predpisu a taktiež zhoršujú aplikovateľnosť platnej právnej úpravy. S poľutovaním je však potrebné skonštatovať, že náš právny poriadok obsahuje veľký počet právnych predpisov, ktoré sú často novelizované.

Kritérium uvedené v Ústave Slovenskej republiky, podľa ktorého môže štát vykonávať len také úlohy, ktoré mu právny poriadok výslovne ukladá a iné oprávnenia nemá, je aj podstatným ústavnoprávnym kritériom pre tvorbu zákona, právneho predpisu. Uvedené ústavnoprávne kritérium totiž požaduje, aby sa pri tvorbe právneho predpisu rešpektovala Ústava Slovenskej republiky a ústavné zákony, ktoré sú z pohľadu právnej sily nadradené zákonom. Taktiež je nevyhnutné v plnom rozsahu rešpektovať nadnárodné zmluvy, ktoré stoja nad zákonmi a európske právo, napríklad európske pracovné právo, nariadenia, ktoré nemusia byť transponované do právneho poriadku a smernice EÚ, pokiaľ prešli transpozíciou a sú obsiahnuté v zákonoch, ktoré musí Pracovný súdny poriadok, z pohľadu vonkajšej konzistentnosti rešpektovať.

Ústava Slovenskej republiky taktiež ustanovuje komplexne zákaz diskriminácie, teda žiadny právny predpis nemôže obsahovať diskriminujúce tendencie a teda aj Pracovný súdny poriadok musí pri formulovaní jednotlivých štádií tohto konania rešpektovať nielen princíp procesnej rovnosti účastníkov takéhoto konania, ale taktiež aj rovnosť v kontexte jednotlivých čiastkových práv a hlavne nesmie dopustiť znevýhodnenie účastníka konania podľa neprípustných kritérií definovaných v Ústave Slovenskej republiky.

V prípade zákona je v Ústave Slovenskej republiky obsiahnutý malý počet principiálnych ustanovení v porovnaní s legislatívnou úpravou vykonávacích právnych predpisov, kde v nich nesmú byť obsiahnuté právne

úlohy ukladané obyvateľom štátu a taktiež vykonávací právny predpis sa nesmie dostať do rozporu s ostatnými zákonmi.

Legislatívny princíp vonkajšej konzistentnosti, teda neodporovaniu Pracovného súdneho poriadku iným zákonom, však musí byť dodržaný a taktiež sa musia rešpektovať v plnom rozsahu nálezy v rámci ústavného súdnicstva, hlavne tie, ktoré majú právotvorný účinok, teda sa publikujú v Zbierke zákonov Slovenskej republiky.

Hlavným dokumentom, ktorý upravuje proces tvorby práva sú legislatívne pravidlá vlády, nakoľko upravujú princípy tvorby predpisu, ktorý sa predkladá na rokovanie vlády, pričom primerane sa vzťahujú aj na stanoviská, ktoré vláda zaujíma na požiadanie predsedu národnej rady k návrhom zákonov podaných poslancami.

Podľa čl. 6 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky má upravovať zákon v príslušnej oblasti všetky základné spoločenské vzťahy. Taktiež musí byť zrozumiteľný, prehľadne usporiadaný a stručný a obsahovať len formulácie s normatívnym obsahom. Návrh zákona by teda nemal obsahovať zdĺhavé formulácie, ktoré sú ťažko zrozumiteľné a taktiež nesmie obsahovať nenormatívne spojenia typ – „dôvodné podozrenie“, „závažné okolnosti“, „iné dôvody“, taktiež je potrebné využívať skôr taxatívne výpočty pred demonštratívnymi výpočtami.

Veľmi podstatná je taktiež terminologická presnosť zákona, pričom podľa čl. 9 ods. 1 Legislatívnych pravidiel vlády Slovenskej republiky (ďalej len „legislatívne pravidlá“) môžu byť pojmy definované výlučne v zákone, teda nemožno ich určiť vo vykonávacom právnom predpise. Legislatívne pravidlá to ustanovujú nasledovnou formuláciou: Podľa potreby možno sem včleniť aj vymedzenie základných pojmov a právnych inštitútov zákona, ktoré sa vymedzujú na účely celého návrhu zákona; ak sa určitý pojem vymedzuje len na účely určitej časti návrhu zákona, tento pojem sa vymedzuje v úvode tejto časti. Potom možno túto úvodnú časť zákona označiť ako „Základné ustanovenia“.

V texte zákona je potrebné používať pojmy kodifikovaného jazyka, v prípade nejasností je potrebné kontaktovať Jazykovedný ústav Ľudovíta Štúra, ktorý k uvedenej problematike zaujme stanovisko. Normatívny text by však mal používať právny jazyk, ktorý nemožno označiť právnym alebo legislatívnym jazykom. Tak napríklad neurčité legislatívne spojenia, napríklad „predovšetkým“ by nemali byť používané a napríklad v legislatívnom jazyku sa nepoužíva „stanoví“, ale „ustanoví“ osobitný právny predpis.

Podstatným aspektom je aj rešpektovanie štruktúry právneho predpisu, ktorý by sa mal členiť podľa legislatívnych pravidiel na jednotlivé časti.

Základné ustanovenia zákona

V základných ustanoveniach zákona by mal byť uvedený jeho predmet, ktorý je zároveň obsahovou systematikou zákona, pričom v nasledujúcom

texte musí byť predmet zákona bezpodmienečne rešpektovaný. Taktiež výlučne v zákone môžu byť uvedené definície pojmov, ktoré je možné považovať za podstatnú zložku zákona, nakoľko napomáhaniu správneho pochopeniu normatívneho textu, pričom častým nedostatkom právnych predpisov býva fakt, že zákon síce obsahuje terminologickú časť, na inom mieste však definuje iné, čiastkové pojmy pre určitú súčasť zákona, čím sa vlastne samotný zákon stáva neprehľadným a vnáša sa tým určitá nesystémovosť do zákona a narúša sa aj jeho vnútorná konzistentnosť.

Vlastný normatívny obsah

Vnútornú štruktúru zákona tvoria časti, hlavy, hlavne v prípade obsiahlych zákonov kódexového typu, ktoré sa potom členia vnútorne na paragrafy, odseky, písmená a tie sa potom vnútorne členia na čísla. V zákonoch bývajú často splnomocňovacie ustanovenia na vydanie vykonávacích právnych predpisov, napríklad nariadení vlády alebo vyhlášok ministerstiev, ktoré by mali byť dostatočne určité a zrozumiteľné, nakoľko nemožno sa odchýliť od splnomocňovacieho ustanovenia zákona pri tvorbe vykonávacieho právneho predpisu.

Splnomocňovacie ustanovenie na vydanie vykonávacieho právneho predpisu by malo mať formuláciu: „Podrobnosti o kategorizácii škôl ustanovení vládou nariadením.“ Pritom sa ale v splnomocňovacom ustanovení má použiť „ustanoví“ a nepoužíva sa „môže ustanoviť“, nakoľko je to v rozpore s odporúčaním ustanoveným v legislatívnych pravidlách vlády.

Spoločné ustanovenia

Ide o normatívne ustanovenia, ktoré sú spoločné a zjednocujúce pre celý zákon.

Intertemporalita právneho predpisu

Veľmi často dôjde v praktickej rovine k situácii, že je potrebné právne upraviť vzťahy, ktoré síce vznikli pred platnosťou zákona ale trvajú aj počas jeho platnosti. V tomto prípade prechodné ustanovenia zákona ustanovujú, či sa na tieto právne vzťahy používa predošlá alebo aktuálna právna úprava.

V prípade Pracovného súdneho poriadku bude potrebné výlučne do budúcnosti riešiť problematiku procesnej stránky zabezpečenia práva na spravodlivé odmeňovanie.

„Právo na odmenu za vykonanú prácu dostatočnú na to, aby umožnila zamestnancom dôstojnú životnú úroveň, sa zabezpečuje prostredníctvom zákonov a podzákonných noriem, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy a v rámci nich osobitne konkretizujú odmeňovanie.“¹

Taktiež musí Pracovný súdny poriadok zohľadňovať aj špecifiká rozhodovacích procesov, a to nielen v súkromnom sektore, ale aj verejnom sektore, kde je možné zaznamenať širokú variabilitu osobitných procesov, ktoré majú rôzny procesný režim.

¹ NOVÁKOVÁ, M.: Minimálne mzdové nároky sestier a pôrodných asistentiek. In Legislatívne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011 – 2013. s. 72.

Záverečné ustanovenie

V záverečných ustanoveniach zákona je podľa legislatívnych pravidiel potrebné uviesť predovšetkým zrušovacie ustanovenie, v ktorom sa uvedú právne predpisy, ktoré majú byť aktuálnou právnou úpravou zrušené. Taktiež je v tejto časti zákona potrebné uviesť okamih, odkedy zákon začne platiť, pričom je potrebné počítať jednak s právom veta prezidenta Slovenskej republiky, taktiež s legisvakanciou, aby sa každý adresát právneho predpisu mal možnosť zoznámiť s právnou úpravou a v neposlednom rade je potrebné počítať s lehotou pre publikovanie právneho predpisu v Zbierke zákonov, čo si vyžaduje určitý časový priestor.

Nepriama novelizácia zákona

Každý právny predpis je možné meniť, pokiaľ súvisí s danou právnou problematikou, výlučne samostatným článkom a nemôže byť menený v základnom zákone, išlo by o nepriamu novelizáciu. Nepriamou novelizáciou je aj novelizácia určitého zákona paragrafom iného zákona, rovnako je zakázané recipovať text jedného zákona do iného zákona, je možné uviesť len poznámku pod čiarou, ktorá musí spĺňať náležitosti Legislatívnych pravidiel vlády – odkazy na osobitnú právnú úpravu musia byť usporiadané časovo vzostupne od najstaršieho po najaktuálnejší právny predpis. Pokiaľ dôjde k nepriamej novelizácii, tak Legislatívna rada vlády Slovenskej republiky takýto zákon neodporučí na prijatie.

Zákon platí do budúcnosti

Navrhovaná právna úprava by mala upravovať právne vzťahy len do budúcnosti a nesmie upravovať právne vzťahy do minulosti, nakoľko subjekty práva, ktoré jednali s vierou v aktuálny právny stav musia mať právnú istotu v stabilitu práva. Jedinou výnimkou z tohto pravidla je prípad, keď by neskoršia právna úprava poskytovala výhodnú právnú úpravu v porovnaní s tou predošlou. Takýto prípad predstavuje úprava Trestného zákona, ktorá pripúšťa použitie neskoršej právnej úpravy, pokiaľ to bude mať za následok zníženie trestu pre odsúdeného.

Vnútorňá a vonkajšia konzistentnosť zákona

Ustanovenia Pracovného súdneho poriadku si nesmú vnútorne proti-rečiť, musí ísť o vnútornú obsahovú konzistentnosť. Taktiež je potrebné zohľadniť, aby zákon bol súladný s už doteraz prijatými právnymi predpismi. V prípade Pracovného súdneho poriadku ide predovšetkým o súlad s generálnou právnou úpravou, ktorou je Občiansky súdny poriadok. Všeobecne by tento právny predpis nemal rozporovať občianskoprávnú úpravu na úrovni zákona, nakoľko Pracovný súdny poriadok je špeciálnou právnou úpravou. V tomto kontexte je nevyhnuté rešpektovať aj vonkajšiu konzistenciu tohto návrhu právneho predpisu.

Potreba dotiahnutia procesov v zákone

Procesy, ktoré sú ustanovené v zákone a ktoré nebudú naviazané na procesný postup, ktorý je ustanovený v určitom všeobecnom procesnom kódexe, napríklad v Správnom poriadku, musia byť procesnoprávne kom-

plexne upravené, a to každé štádium takéhoto procesného konania. Pritom je možné rozlišovať tieto parciálne procesné štádiá:

A/ Návrh na začatie konania, prípadne spôsob začatia procesného konania

Taxatívnym výpočtom je potrebné ustanoviť, čo má obsahovať návrh na začatie konania, či je konanie možné začať na návrh účastníka konania alebo z úradnej moci orgánu.

B/ Vlastný priebeh procesu

Upravené musia byť jednotlivé procesnoprávne inštitúty, akými je doručovanie písomností, počítanie lehôt, dôkazné prostriedky.

C/ Rozhodnutie v konaní

V tejto časti nesmie absentovať ustanovenie o náležitostiach rozhodnutia v materiálnom a formálnom význame.

D/ Opravné konanie

Jednoznačne musí byť uvedené, či je možnosť podať opravný prostriedok a ak áno, tak aké musí mať náležitosti, kto o ňom rozhoduje, pričom je potrebné ustanoviť jeho materiálnoprávne a formálnoprávne náležitosti a mal by byť dodržaný devolučný účinok odvolania. Taktiež je potrebné ustanoviť, či podané odvolanie bude mať odkladný právny účinok.

E/ Výkon rozhodnutia – exekúcia

Pokiaľ je potrebné ustanoviť proces vymáhania plnenia, je potrebné doplniť procesný priebeh exekučného konania.

Legislatívny zámer návrhu

Pokiaľ má návrh zákona vplyv na finančnú oblasť mal by obsahovať zhodnotenie platnej právnej úpravy, cieľov a vplyvov na konkrétnu oblasť.

3 Záver

V rámci záveru považujeme za potrebné načrtnúť určité podstatné línie, ktoré predstavujú aj akési naplnenie vpredu vytýčených cieľov.

Tvorba práva je veľmi náročný fenomén, pre ktorý platia určité pravidlá a principiálne aspekty, ktoré musia byť rešpektované. Uvedené pravidlá tvorby právnych predpisov, kam bude patriť aj koncept Pracovného súdneho poriadku sú koncentrované jednak do Ústavy Slovenskej republiky a jednak do legislatívnych pravidiel vlády.

V prvej časti je preto uvedený aspekt princípov pre tvorbu práva, ktoré sú uvedené v Ústave Slovenskej republiky. Uvedené princípy sa zdajú byť jednoznačne rešpektované v legislatíve je možné však zaznamenať časté prípady ich nerešpektovania, podstatnými sú napríklad princíp právnej istoty, ktorý je nedodržiavaný, čoho dôkazom je časté novelizovanie právnych predpisov, taktiež princíp, že štátne inštitúcie sú viazané platným právom, ktorý sa prejavuje potrebou rešpektovania ústavy a ústavných zá-

konov pri tvorbe zákonov a v neposlednom rade vystupuje princíp zákazu diskriminácie, ktorý zakazuje znevýhodňovanie určitých subjektov práva. V prípade zákonov je možné konštatovať malý počet ústavnoprávnych kritérií pre tvorbu práva v porovnaní s vykonávacími právnymi predpismi.

Podstatnými pre tvorbu práva sú aj legislatívne pravidlá vlády, ktoré sa vzťahujú na vpracovávanie legislatívnych zámerov a vládnych návrhov zákonov, pričom jednu z uvedených foriem by mal mať aj Pracovný súdny poriadok.

Pravidlá určené a ustanovené legislatívnymi pravidlami vlády sa možno zdajú byť jednoduchými, ale ukazuje sa, že ich dodržiavanie spôsobuje predkladateľom návrhov zákonov problémy, o čom svedčia aj časté vytknutia nedostatkov zo strany legislatívcov. Často sú pripravené návrhy zákonov, ktoré sú nezrozumiteľné, rozsiahle a nerešpektujú zákazy nepriamych noviel, sú často novelizované, obsahujú nejasné formulácie, sú vnútorne aj navonok nekonzistentné, majú často nenormatívne ustanovenia, ktoré pripúšťajú rôzny výklad a sú problematcky vykonateľné. Preto sú uvedené tieto legislatívne pravidlá tvorby právnych predpisov s príkladmi.

Úplným záverom dúfame, že prispejeme k zlepšeniu orientácie predkladateľov návrhov zákonov a taktiež k vytvoreniu Pracovného súdneho poriadku, ktorý bude legislatívne súladným právnym podkladom v požadovanom rozsahu.

Použitá literatúra:

1. NOVÁKOVÁ, M. Minimálne mzdové nároky sestier a pôrodných asistentiek. In: *Legislatívne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011 - 2013: zborník vedeckých článkov / zostavovateľ: Michal Kuril. – 1. vyd. – Bratislava : Merkury, 2013. – 100 s. ISBN 978-80-89458-26-4.*
2. Ústava Slovenskej republiky.
3. Legislatívne pravidlá vlády Slovenskej republiky schválené uznesením vlády Slovenskej republiky č. 680, zo 6. decembra 2012.
4. Normatívne právne akty právneho poriadku Slovenskej republiky.

Kontaktné údaje:

JUDr. Ing. Ladislav Hrtánek, PhD.
l.hrtanek@gmail.com
Právnická fakulta Univerzity Komenského
Šafárikovo námestie 6
818 05 Bratislava
Slovenská republika

Kolektívne pracovné spory a právo

Vojtech Tkáč

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická
fakulta

Abstrakt: Dejiny pracovného práva sú zdrojom historickej inšpirácie možných právnych riešení prejednávania a rozhodovania pracovných sporov. V tejto štúdii sú uvedené komentáre aktuálneho stavu rozhodovania pracovných sporov *de lege lata* a uvádzajú sa aj úvahy, závery a odporúčania o možných variantoch budúcej právnej úpravy *de lege ferenda*.

Abstract: The history of labour law as a source of inspiration historic possible legal options to hear and determine labor disputes. In this study include reviews the current state of labor disputes decision *de lege lata* and presents the considerations, conclusions and recommendations on possible options for future legislation *de lege ferenda*.

Kľúčové slová: Pracovné spory, Právny režim rozhodovania pracovných sporov. Odporúčania pre budúcu legislatívu

Key words: Labour disputes, The Decision Legal regime of labour disputes. Recommendations for future legislation

1 Úvodné poznámky

Pracovnoprávne vzťahy a právne pomery sociálnej ochrany tvoria významnú súčasť právneho poriadku každého štátu.

Pripomeňme, že v súčasnosti z hľadiska možnej frekvencie právnych sporov vyplývajúcich z týchto vzťahov prevláda dlhodobá *hypertrofia právnej regulácie*, ktorá vychádzala aj v bývalom socialistickom spoločenskom zriadení z centrálného direktívneho spôsobu riadenia pracovných vzťahov.

Z celkového počtu právnych predpisov právneho poriadku Československej socialistickej republiky (na začiatku roku 1990) v počte 6200 všeobecne záväzných normatívnych právnych aktov pôsobilo iba v právnom odvetví pracovného práva 1895 právnych predpisov a v práve sociálneho zabezpečenia to bolo 310 právnych predpisov. Z hľadiska vecného rozsahu najfrekvencovanejšími právnymi predpismi boli mzdové a platové pred-

pisy (795 právnych prameňov), nasledovali predpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci atď.

V súčasnosti evidujeme asi 120 vnútroštátnych prameňov pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, ako aj pôsobnosť Slovenskou republikou ratifikovaných a publikovaných právnych prameňov Organizácie Spojených národov (uvádza sa vyše 500 právnych prameňov v oblasti ľudských práv). Zo 189 dohovorov Medzinárodnej organizácie práce Slovenská republika ratifikovala a publikovala 75 dohovorov.

V legislatíve Rady Európy (vyše 200 prameňov z oblasti ľudských práv) patrí Slovenská republika k štátom s vysokým ratifikačným potenciálom.

Hypertrofiu právnej úpravy presadzuje Európska únia, ktorá eviduje vyše 18 500 právnych prameňov, pravdaže, iba časť z nich tvorí právne pramene pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia s prednosťou pred zákonmi Slovenskej republiky.

Uvedená inventarizácia právnych prameňov tvorí východisko pre realizáciu pracovného práva a najmä pre jeho aplikáciu v prípade *prevencie a riešenia právnych sporov*, vyplývajúcich z pracovnoprávných/sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov.

Pri úvahách o opodstatnenosti osobitnej právnej úpravy prejednávania a rozhodovania pracovných sporov treba vychádzať aj zo sporového charakteru používania niektorých nástrojov kontrolných mechanizmov medzinárodných organizácií.

V rámci kolektívnych pracovných sporov môže ísť o participáciu na monitoringu príslušnej medzinárodnej organizácie, pri tvorbe a predkladaní národných správ, ako i v systéme podávania sťažností v systéme skúmania, ako sa v krajine aplikujú záväzky členského štátu, vyplývajúce z ratifikovaných právnych predpisov medzinárodného práva.

Ako príklad možno uviesť Odborové združenie železničiarov, ktoré využilo systém sťažností na úrovni Výboru pre slobodu združovania Medzinárodnej organizácie práce vo vzťahu k vtedajšej právnej úprave tzv. ohlasovacej povinnosti odborovej organizácie voči zamestnávateľom (hlasovacie kvórum, súhlas najmenej polovice všetkých zamestnancov zamestnávateľa, predkladanie menného zoznamu štrajkujúcich, zastráňovanie zo strany železníc ako zamestnávateľa a pod.). Systém sťažností k medzinárodným organizáciám sa v podmienkach Slovenskej republiky nevyskytuje vo väčšej miere (www.ilo.org, NORMEX. Case No. 2094)

V podmienkach Slovenskej republiky je pozoruhodná absencia v ratifikácii *Dodatkového protokolu č. 158/1995 k Európskej sociálnej charte Rady Európy zakladajúceho systém kolektívnych sťažností*.

Považujeme to za deficit sociálnych partnerov, ktorí nepresadzovali uvedenú ratifikáciu, pričom by sa im umožnila zvýšiť úroveň dodržiavania sociálnych práv a ekonomických práv, osobitne z úrovne záväzkov, vyplývajúcich z Európskej sociálnej charty Rady Európy (revidovanej), ktorú Slovenská republika ratifikovala v roku 2009.

Podľa údajov M. Barošovej a na základe informácií EIRO (European Industrial Relation Observatory, december 2013) sa *hranica výskytu kolektívnych pracovnoprávných sporov* v roku 2012 menila od štátov, ktoré neevidovali v tomto roku žiadne kolektívne spory (Rakúsko, Česká republika) cez štáty s malým počtom sporov alebo s menšou frekvenciou sporov ako v predchádzajúcich rokoch (Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Maďarsko, Veľká Británia, Írsko, Luxembursko, Malta, Poľsko, Švédsko, Slovinsko, Slovensko, Litva, Lotyšsko, Holandsko, Rumunsko) až po krajiny väčším výskytom kolektívnych pracovnoprávných sporov alebo s nárastom takýchto sporov v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi /Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Dánsko, Estónsko, Španielsko, Taliansko, Grécko, Portugalsko/ (BAROŠOVÁ, M., 2013, s. 13).

V *islamskom práve* sa neuznáva delenie práva na súkromné právo alebo verejné právo, rovnako na hmotné právo alebo na procesné právo.

Kolektívne povinnosti sa formulujú tak, že dostatočný počet jednotlivcov pri plnení povinností zbavuje tieto povinnosti na strane ostatných jednotlivcov.

Zakladateľ islamu Muhammad sa narodil asi v období roku 570 n. l., pričom v roku 622 n. l. vystupuje ako rozhodca medzi konfliktnými kmeňmi, pričom v roku 622 n. l. sa začína islamský letopočet (*A. H. – anno hegirae*). Postavenie Muhammada ako Proroka a Posla Božieho sa ustanovuje na základe tzv. *medínskej ústavy*, ktorou sa prijíma islam a uznanie Muhammada ako vodcu so zákonodarnou, výkonnou a súdnou mocou (POTMĚŠIL, J., s. 35, s. 36, 2012).

2 Niektoré historické inšpirácie možných právnych riešení

V období vzniku 1. Československej republiky pôsobil právny dualizmus prieniku rakúskeho práva a uhorského práva (pozri k tomu zákon č. 11/1918 S. z. a n. z 28. októbra 1918).

V *Čechách* a na *Moravskosliezsku* podľa § 46 jurisdikčnej normy spory zo služobných a námezdných pomerov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi prejednávali a rozhodovali okresné sudy, ak to neprerokovali osobitné orgány v jednotlivých pracovných odvetviach (živnostenské sudy, obchodné zákony a obchodné sudy, závodné rady v baníctve, závodné výbory, pomery v domáckej práci, čeladnícke vzťahy, pomocní robotníci na železnici, nádeníci v lesníctve atď.).

Na území Slovenska a na Podkarpatskej Rusi zásadne riešili spory medzi zamestnancami a zamestnávateľmi okresné sudy, od roku 1876 (zák. čl. XIII) sa pomery služobných osôb v domácnosti, právne pomery medzi hospodármi a ich čeladou (zák. čl. XLV z roku 1907) rozhodovali pre administratívnymi úradmi s opravnými prostriedkami na úrovni administratívnych úradov druhej stolice a následne na úrovni ministerstva, ako aj pred inými inštitúciami.

Zákon č. 131 Sb. z. a n. zo dňa 4. júla 1931 o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného (o pracovných súdoch) bol komplexným právnym predpisom z tridsiatych rokov minulého storočia, ktorý ustanovil zriadenie a príslušnosť pracovných súdov, výlučne príslušných rozhodovať o sporoch z pracovného, služobného alebo učebného pomeru založeného súkromnoprávnou zmluvou.

Účastníkmi sporu v § 1 citovaného zákona mali byť zamestnanec a zamestnávateľ, ale i zamestnanci toho istého zamestnávateľa.

Zákon v § 1 ods. 2 negatívne vymedzil spory, ktoré neprerokovali pracovné sudy a ktoré rozhodovali iné príslušné orgány, vytvorené pred inými príslušnými orgánmi, ktoré boli zriadené podľa týchto zákonov:

- zákon č. 144/1920 Zb. z. a n. o závodných a revírnych radách v baníctve,
- zákon č. 170/1924 Zb. z. a n. o banických súdoch rozhodcovských,
- zákon č. 330/1924 Zb. z. a n. o závodných výboroch,
- spory zo služobných a pracovných pomerov zamestnancov štátu (štátnych podnikov),
- rozhodovanie sporov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi prostredníctvom rozhodcovských výborov živnostenských spoločností,
- zákon č. 92/1924 Zb. z. a n. o labských súdoch plavebných,
- o rozhodovaní sporov osôb zamestnaných pri plavbe,
- zákon č. 82/1920 Zb. z. a n., ktorým sa upravujú právne pomery domovníkov atď.

Citovaný zákon upravoval v § 1 ods. 2 upravuje kolektívne pracovné spory na základe tzv. hromadnej pracovnej zmluvy alebo inej obdobnej úpravy, dohodnutou medzi organizáciami zamestnancov a zamestnávateľov.

V prípade hromadnej pracovnej zmluvy (obdobnej zmluvy) mohla byť právomoc pracovného súdu vylúčená a rozhodovanie sporov mohlo byť prenesené na rozhodcu.

V prípade, že zamestnanci alebo zamestnávateľia neboli členmi organizácií, ktoré dohodli uvedené právne úkony mohli k takejto dohode o prenesení sporov na rozhodcu pristúpiť na základe písomného vyhlásenia.

V Dôvodovej správe k citovanému zákonu sa vykladá hromadná zmluva podľa § 1 ods. 3 ako „...smlouva kolektívni, uzavíraná podle ustálené praxe mezi zaměstnavateli nebo jejich organisacemi se strany jedné, takže alespoň na jedné straně (zaměstnanců) je vždy zúčastněn subjekt kolektívni, jednající za své členy“ (HANZAL, F., s. 20, 1937).

Pre rokovanie pred rozhodcom platili ustanovenia civilného súdneho poriadku, pričom sa nevyžadovala písomná zmluva o rozhodcovi a nahrádzala ju písomne uzavretá hromadná pracovná zmluva alebo obdobná úprava. V citovanej judikatúre uvádza F. Hanzal ako predmet sporov napríklad neprihlásenie zamestnanca zamestnávateľom do nemocenského poistenia, spor o zaplatenie mzdy za služby, ktoré konal žalobca pre

žalovaného s jeho súhlasom a za ktoré dostával odmenu v naturáliách, nárok voči zamestnávateľovi, ktorý ubytoval slúžku vo vlhkej miestnosti, zle vetranej a veľmi nebezpečnú zdraviu atď. Z hľadiska súčasného vnímania kolektívnych sporov uvádzal citovaný komentár spor o prepustenia člena závodného výboru (Rozh. z 29. 12. 1933 R 1 1247/33, Vážný 13.156) atď.

Vecnú príslušnosť pracovných súdov ustanovil zákon č. 131/1931 Z. z. a n. v § 2, a to najmä v sporoch o mzdu, províziu a iné služobné pôžitky a odmeny, o nastúpenie pomeru pracovného, služobného alebo učebného, o pokračovanie v ňom a o jeho zrušenie, o iné plnenia a náhradné nároky z uvedených pomerov, najmä o zrážky zo mzdy, o zmluvné pokuty, o vrátenie kaucie, o tzv. odbytné, o užívanie služobných predmetov alebo o dovolenku, o vydanie vysvedčenia alebo o jeho obsah, o nároky vzniknuté z príslušnosti k sociálnym poisťovacím ústavom alebo k podporným pokladniám, ak spor nepatrí pred obligatórne rozhodcovské súdy sociálnych poisťovacích ústavov alebo k podporných pokladní alebo pred poisťovacie súdy.

Príslušnosť pracovného súdu tiež patrila pri sporoch o výpoveď, vypratanie alebo nájomné z bytov, ktorých užívanie poskytol zamestnávateľ zamestnancovi bezplatne alebo za plat a tiež spory o nároky, ktoré zamestnanci toho istého podnikateľa činili navzájom proti sebe zo spoločne prevzatej práce.

V období začiatkov normalizácie sa v roku 1970 zaviedol systém prejednávania pracovných sporov prostredníctvom *komisií pre pracovné spory* (ďalej len „KPP“), ktoré za účelom urovnania sporu zmiernom prejednávali všetky spor vzniknuté medzi organizáciou a pracovníkom o nároky z pracovného pomeru a z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to bez ohľadu, či tieto pracovnoprávne vzťahy v čase podania návrhu trvali.

Právny režim KPP ustanovoval § 216 *Zákonníka práce* /zákon č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb./, vykonávacím predpisom bola *vyhláška federálneho Ministerstva práce a sociálnych vecí z 10. marca 1970 č. 23/1970 Zb. o prejednávaní pracovných sporov komisiami pre pracovné spory*.

Návrh mohol podať *pracovník* (v súčasnosti sa používa pojem „zamestnanec“) alebo *organizácia* (v súčasnosti je to „zamestnávateľ“).

Urovanie sporu zmiernom vylučovalo právomoc KPP prijímať rozhodnutia, pričom KPP mohla rozhodovať iba o sporoch, týkajúcich sa obsahu potvrdenia o zamestnaní, posudkov o pracovnej činnosti a o návrhu na zrušenie kárneho opatrenia, a to iba vtedy, ak nedošlo k zmiernu.

Negatívne vymedzenie (neprejednávanie sporu KPP) sa ustanovilo pre spory, ktoré sa týkali odmien za vynálezy, zlepšovacie návrhy a priemyselné vzory, pre spory o podnikových bytoch, o nemocenskom poistení alebo sociálnom zabezpečení a o ostatné spory o nároky z iných než z pracovnoprávných vzťahov.

KPP sa zriaďovali v organizáciách, v ktorých pracovalo aspoň 100 pracovníkov v pracovnom pomere najmenej na obdobie dvoch rokov, komisia mala mať najmenej sedem členov, volilo ich zhromaždenie pracovníkov alebo nimi zvolených zástupcov. V súlade s § 211 ods. 1 vtedajšieho Zákonníka práce a s ustanoveniami § 12 citovanej vyhlášky ak do 30 dní odo dňa podania návrhu nedošlo k vydaniu rozhodnutia alebo k schváleniu uzavretého zmiernu a účastník to písomne navrhol, postúpil sa spor príslušnému okresnému súdu. Treba ešte uviesť, že osobitná právna úprav pôsobila v otázkach zriaďovania a konania komisií vo výrobných družstvách a v oblasti školstva.

V súlade s novelizovanými ustanoveniami § 216 *Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov)* sa na začiatku osemdesiatych rokov pristúpilo k problematike pracovných sporov na základe tzv. *rozhodcovských komisií* (pozri k tomu ďalej vyhlášku *Ústrednej rady odborov zo 7. apríla 1975 č. 42/1975 Zb. o prejednávani a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami v so zmenami a doplnením vyhlášky Ústrednej rady odborov z 10. novembra 1982 č. 25/1983 Zb., ktorou sa mení a dopĺňa Vyhláška Ústrednej rady odborov č. 42/1975 Zb. o prejednávani a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami*).

Rozhodcovské komisie (ďalej len „RK“) prejednávali a rozhodovali v rozhodcovskom konaní pracovné spory medzi organizáciou a pracovníkom o obsah potvrdenia o zamestnaní, o obsah posudkov o pracovnej činnosti a o návrhu pracovníka na zrušenie kárneho opatrenia.

V rámci tzv. prostriedkov na upevňovanie „*uvedomelej socialistickej pracovnej disciplíny*“ mohol zamestnávateľ (socialistická organizácia) uložiť kárne opatrenia (pokarhanie, verejné pokarhanie, prevedenie na menej platenú prácu alebo odňatie prémie/odmien alebo zníženie mzdy).

Ostatné spory o nároky z pracovného pomeru alebo z učebného pomeru a z „*dohôd*“ RK prejednávali ak sa sporný nárok uplatnil v čase trvania pracovného pomeru atď.

Okrem iných sporov sa neprejednávali aj spory o vznik alebo o skončenie pracovného pomeru atď.

RK sa zriaďovali v základných organizáciách *Revolučného odborového hnutia* organizačných jednotiek, v ktorých pracovalo aspoň 500 pracovníkov v pracovnom pomere (v štátnom a v družstevnom obchode a v miestnom hospodárstve malo pracovať aspoň 100 pracovníkov).

Členom najmenej sedemčlennej komisie, ustanovenej na štvorročné funkčné obdobie mohol byť iba člen základnej organizácie *Revolučného odborového hnutia*, zvolený na členskej schôdzi verejným hlasovaním.

Návrh podával pracovník (bývalý pracovník) alebo organizácia, v návrhu sa mohlo uplatniť, aby RK rozhodla najmä o splnení povinnosti, vyplývajúcej z právneho predpisu, z pracovnoprávneho vzťahu (z pracovného pomeru) alebo z porušenia práva, o zrušení kárneho opatrenia alebo o určení, či tu pracovnoprávny vzťah alebo právo je, či nie je, alebo či bol právny úkon vykonaný platne, ak je na tom naliehavý právny záujem.

Procesná vyhláška upravovala vymedzenie sporov prejednávanych rozhodcovskými komisiami, ustanovovanie RK, postup v rozhodcovskom konaní – začatie konania, prejednávanie komisie, objasnenie sporného nároku, urovanie sporu zmiernom, ustanovenia o rozhodnutí, o námietkach proti rozhodnutiu RK, o právoplatnosti a vykonateľnosti, ustanovovala podmienky bezvýslednosti konania, zrušenie schválenia zmiernu alebo právoplatného rozhodnutia a všeobecné ustanovenia (zápisnica o pojednávaní a ostatný spisový materiál, doručovanie, zodpovednosť a metodické riadenie komisií a ustanovenia o zániku komisie).

V praktickej odborárskej politike v sedemdesiatych a v osemdesiatych rokoch metodickú pomoc uskutočňovali najmä okresné odborové rady a krajské odborové rady, a to najmä prostredníctvom pracovnoprávných komisií, v ktorých pôsobili odborníci z vysokých škôl, podnikoví právnici, sudcovia, prokurátori a členovia volených orgánov Revolučného odborového hnutia. Podľa dobových štatistík sa v Československej socialistickej republike ročne uzavrelo asi 10 tisíc individuálnych pracovných sporov najmä prostredníctvom komisií pre pracovné spory alebo prostredníctvom rozhodcovského konania.

3 Niektoré poznámky k stavu pracovného procesného práva de lege lata

V roku 2012 prijala Medzinárodná organizácia práce *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012 (International Labour Organization Recommendation concerning National Floors of Social Protection No. 202 of the year 2012)*.

Tento nadčasový dokument odporúča zabezpečiť právo každého na minimálnu sociálnu ochranu, pričom sa znovu potvrdilo, že právo na sociálne zabezpečenie je ľudským právom.

Minimálne miery sociálnej ochrany na účely tohto odporúčania sú vnútroštátne definované súbory garancií základného sociálneho zabezpečenia, ktoré zabezpečujú ochranu zameranú na prevenciu alebo zmierňovanie chudoby, zraniteľnosti a sociálneho vylúčenia.

Podľa ustanovení Článku 7 Odporúčania garancie základného sociálneho zabezpečenia by mali byť ustanovené zákonom.

Odporúčanie sa venuje aj aplikácii a realizácii odporúčaných postulátov, podľa ktorých by vnútroštátne zákony a predpisy mali špecifikovať rozsah, podmienky oprávnenia a úrovne dávok, ktoré tieto garancie vykonávajú. Mali by sa špecifikovať aj *objektívne, transparentné, efektívne, jednoduché, rýchle, prístupné a finančne nenáročné postupy podávania sťažností a odvolania. Prístup ku konaniu o sťažnostiach a odvolaniach by pre sťažovateľa mal byť bezplatný.*

Citované odporúčanie ďalej špecifikuje úroveň garancií základného so-

ciálneho zabezpečenia, ktoré by sa mali pravidelne preskúmavať prostredníctvom transparentného postupu, ktorý ustanovujú podľa vhodnosti vnútroštátne zákony, predpisy alebo prax; a v súvislosti s ustanovením a preskúmaním úrovni týchto garancií by sa mala zabezpečiť trojstranná účasť s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a s reprezentatívnymi organizáciami pracovníkov, ako aj konzultácia s inými príslušnými a reprezentatívnymi organizáciami dotknutých osôb.

Z hľadiska vecného rozsahu sa preferuje v odporúčaní komplexnosť systémov sociálnej ochrany, a to prostredníctvom navrhovaných dávkových schém a dávkových formúl: dávky môžu zahŕňať detské dávky a rodinné dávky, dávky v chorobe a dávky zdravotnej starostlivosti, materské dávky, invalidné dávky, dávky v starobnom veku, pozostalostné dávky, dávky v nezamestnanosti a zamestnanecké garancie a dávky pri pracovnom úraze, ako aj akékoľvek iné sociálne peňažné alebo vecné dávky.

Systémy poskytujúce takéto dávky môžu zahŕňať univerzálne dávkové systémy, systémy sociálneho poistenia, systémy sociálnej pomoci, systémy zápornej dane z príjmu, systémy verejnej zamestnanosti a systémy podpory zamestnanosti.

V rámci *Európskej únie* sa tiež pristúpilo k osobitnému právnomu režimu prerokovania a rozhodovania pracovných sporov medzi Európskou úniou ako zamestnávateľom a pracovníkmi Európskej únie. V pôsobnosti tzv. *Súdu pre verejnú službu Súdneho dvora Európskej únie* je prerokovanie pracovných sporov Únie ako zamestnávateľa a jej zamestnancami. Súd je vymenovaný na šesť rokov, pozostáva zo siedmich sudcov, zasadá v komorách po troch sudcoch. Ročná frekvencia je asi 150 pracovných sporov.

Rozhodujúcu škálu príčin kolektívnych pracovných sporov v podmienkach Slovenskej republiky i Českej republiky vyriešil zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Uvedený zákon pôsobí už 23 rokov v dvoch štátoch v podstate v rovnakom obsahu a je akceptovaný aj súdnou mocou oboch štátov i sociálnymi partnermi.

V súvislosti s rekonštrukciou občianskeho procesného práva na Slovensku možno uvažovať aj o riešení procesných aspektov slovenského pracovného práva (Euractiv, *Potrebuje pracovné súdy ?* 20.11.2014).

Pre inšpiráciu možno použiť pracovnoprávnu úpravu Českej republiky, s ktorou máme na Slovensku spoločný historický i aktuálny právny základ.

Ústavný súd Českej republiky na návrh skupiny 42 poslancov, ktorí požadovali zrušenie príslušných častí zákona o kolektívnom vyjednávaní. Ústavný súd ČR v tejto súvislosti uviedol:

„...Napadnuté ustanovenia zákona o kolektívnom vyjednávaní podmieňujúce zákonnosť realizácie práva na štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy radom procedurálnych podmienok sa práva na štrajk nepochybne dotýkajú a obmedzujú ho. Je tiež zrejmé, že sa tak stalo formou, ktorú Lis-tina predpisuje, t. j. zákonom.

Zostáva teda posúdiť, či napadnuté ustanovenia sledujú nejaký legitímny cieľ a či sú opatrením rozumným, a nie svojvoľným či nešetriacim podstatu a zmysel práva na štrajk.

Ak je štrajk krajným prostriedkom v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorý môže spôsobiť značné a nezvratné škody, je pochopiteľné, pokiaľ zákon k legalite štrajku vyžaduje, aby s ním súhlasila alebo ju inak podpořila významná, väčšia či menšia časť zamestnancov, ktorých sa kolektívna zmluva má týkať. Napokon, práva na štrajk, ako vyplýva z jeho zaradenia do kontextu práva slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov, je právom kolektívnym; bolo by zneužitím práva na štrajk, ak by jeho výkon držal v ruke jednotlivec alebo úzka, čo do počtu zanedbateľná skupina osôb. V danom prípade (napadnutá časť § 17 ods. 2 zákona o kolektívnom vyjednávaní) zákonodarca vyžaduje súhlas najmenej polovice zamestnancov, ktorých sa má kolektívna zmluva týkať, čo prísne vzaté nie je ani požiadavka väčšiny, ako tvrdí navrhovateľ“.

V ďalších častiach sa Ústavný súd Českej republiky venoval procesným pravidlám právnej regulácie štrajku ako najväznejšieho nástroja nátlakovej sociálnej politiky, ktorý patří medzi tzv. exkluzívne právomoci odborových orgánov a príslušných odborových organizácií

„...Ústavný súd po vykonanom konaní konštatuje, že nie sú dané dôvody k zrušeniu ustanovenia § 17 ods. 1 časti vety, ktorá znie: „ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má táto kolektívna zmluva týkať“, § 17 ods. 2 časti vety, ktorá znie: „ak s ním súhlasí najmenej polovica zamestnancov, ktorých sa má kolektívna zmluva vyššieho stupňa týkať“, § 17 ods. 4 písm. c) a § 17 ods. 5 zákona o kolektívnom vyjednávaní, keďže tieto ustanovenia in abstracto nie sú v rozpore s čl. 1 a čl. 10 Ústavy, s čl. 4 ods. 4 a čl. 27 ods. 4 Listiny, čl. 8 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, Dohovorom MOP č. 87 o slobode združovania a ochrane práva odborovo sa organizovať a s Dohovorom MOP č. 98 o vykonávaní zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať. Preto návrh podľa § 70 ods. 2 zákona o Ústavnom súde zamietol“
(Nález Ústavného súdu ČR, 2007).

S citovaným nálezom Ústavného súdu Českej republiky možno polemizovať aj z hľadiska medzinárodnoprávnej jurisprudencie, vyjadřuje však postoj a právne názory určitého spektra vnímania pracovného práva aj iných špecialistov z iných právnych odvetví.

Zákon o kolektívnom vyjednávaní, ktorý bol prijatý v spoločnom štáte prešiel testom ústavnosti a aj po tomto ústavnom posúdení došlo k mnohým a významným zmenám v českej i v slovenskej pracovnoprávnej legislatíve.

Na území Slovenska v roku 2012 evidovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky spolu 16 kolektívnych sporov o uzavretie kolektívnych zmlúv ale i sporov o dodatky ku kolektívnej zmluve (v roku 2011 to bolo 15 sporov). Z hľadiska rozhodcovského konania sa uskutočnili dve konania (rozhodnutie rozhodcu boli kolektívne zmluvy

uzatvorené), ostatných 14 sporov riešili sprostredkovatelia. Je zaujímavé, že v roku 2012 sa neevidovali žiadne spory o plnenie záväzkov z kolektívnej zmluvy a neevidoval sa žiadny štrajk.

M. Barošová uvádza analýzu kolektívnych pracovnoprávných sporov, ktoré sú evidované na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v štúdiu Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike, a to za roky 2007 – 2012 (BAROŠOVÁ, M., 2013, s. 23).

Prehľad frekvencií a štatistík kolektívnych sporov v Česko - Slovensku a v Slovenskej republike uvádza aj V. Tkáč (TKÁČ, V. Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady, 2004).

Štatistiky kolektívnych pracovných sporov dopĺňajú aj prehľady o frekvencii štrajkov, výluk a iných akcií, ktoré štandardizovala 15. Medzinárodná konferencia pracovných štatistikov z roku 1993 (bola prijatá Rezolúcia o štatistike štrajkov, výluk a iných akcií, uskutočnených v rámci kolektívnych sporov).

Európske stredisko pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (EUROFOUND) vykazuje tiež zaujímavé štatistiky sociálnych kolektívnych akcií (EUROFOND, Developments...).

Prípadné spory v otázkach sociálneho poistenia v súčasnosti upravuje formou osobitného konania *zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov*.

Citovaný zákon obsahuje osobitný právny režim konania vo veciach sociálneho poistenia, v rámci ktorého v ustanoveniach § 172 negatívne vymedzuje, že na konanie vo veciach sociálneho poistenia a dôchodkového starobného sporenia sa nevzťahuje všeobecný predpis o správnom konaní. O opravných prostriedkoch proti rozhodnutiu orgánov Sociálnej poisťovne rozhoduje súd podľa ustanovení Občianskeho súdneho poriadku.

Súdy preskúmajajú neprávoplatné rozhodnutia v ustanovených veciach, o ktorých v prvom stupni rozhodovalo ústredie Sociálnej poisťovne a právoplatné rozhodnutia organizačných zložiek v ostatných veciach (§ 220 zákona o sociálnom poistení).

4 Závěry a odporúčania de lege ferenda

V rámci záverov a odporúčaní pre výskumné správy VEGA možno odporučiť nasledujúce skutočnosti:

- nedá sa spochybnit všeobecne uznávaná požiadavka, aby sa osobitným spôsobom upravovali procesné právne pravidlá prerokovania a rozhodovania pracovných sporov vo všetkých ich dimenziách, teda aby to boli spory vyplývajúce z pracovného pomeru alebo z obdobných pracovnoprávných vzťahov (individuálne pracovnoprávne vzťahy) a tiež aj spory vyplývajúce z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.

V širšom zmysle by to neboli iba kolektívne pracovnoprávne vzťahy v intenciách *de lege lata* právnej úpravy v aktuálnom zákone o kolektívnom vyjednávaní, teda kolektívne spory o uzavretie kolektívnej zmluvy a kolektívne spory o plnenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

- otvoreným problémom je systematické začlenenie procesných právnych pravidiel vo vzťahu k sporom z právnych pomerov – sociálnozabezpečovacích právnych vzťahov práva sociálneho zabezpečenia, v ktorom sa v súlade s európskou architektúrou systémov sociálnej ochrany rozlišujú najmä tri rozhodujúce základné druhy právnych pomerov a právnych sporov v nich vznikajúcich:

a/právne spory vyplývajúce z právnych pomerov sociálneho poistenia, a to v užšom zmysle sú právne pomery sociálneho poistenia podľa platného zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý upravuje procesnú pôsobnosť Sociálnej poisťovne a jej pobočiek, ústredia a generálneho riaditeľa, ako aj aktuálny stav prerokovávanía a rozhodovania právnych sporov zo sociálneho poistenia v rámci platného Občianskeho súdneho poriadku.

V užšom zmysle tvorí systém sociálneho poistenia päť podsystémov, a to sú sociálnozabezpečovacie právne vzťahy nemocenského poistenia, sociálnozabezpečovacie právne vzťahy dôchodkového poistenia (starobné poistenie a invalidné poistenie), sociálnozabezpečovacie právne vzťahy úrazového poistenia, sociálnozabezpečovacie právne vzťahy garančného poistenia a sociálnozabezpečovacie právne vzťahy poistenia v nezamestnanosti.

V širšom zmysle je možno uvažovať o sporovej agende vyplývajúcej z dôchodkového starobného sporenia a doplnkového starobného sporenia.

V nadväznosti na právne tradície na našom území možno upozorniť aj na prípadnú oblasť právnych sporov zo všetkých pilierov zdravotného poistenia,

b/ sociálnozabezpečovacie právne vzťahy v oblasti sociálnej podpory, v ktorej dominujú najmä štátne sociálne dávky.

Pripomeňme, že v období socialistického spoločenského zriadenia mali súdy inštrukcie uprednostniť z časového hľadiska spory vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov, ako i spory o výživné a spory vyplývajúce z rodinoprávnych vzťahov.

V tejto oblasti je kľúčovým problémom aktuálne procesné postavenie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ich okresných úrovní a postavenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (pozri k tomu zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a z roku 2014 nový zákon č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov,

c/ sociálnozabezpečovacie právne vzťahy v systéme sociálnej pomoci, kde patria zložité systémy sociálnych služieb, sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, systém peňažných príspevkov na kompenzáciu ťaž-

kého zdravotného postihnutia, penitenciárna a postpenitenciárna starostlivosť, mediácia, probácia a mediácia v restoratívnej justícii, systém sociálnych služieb v širšom zmysle /vrátane zdravotníckych služieb, podnikových sociálnych služieb, sociálnych služieb pre žiakov, študentov, osoby so zdravotným postihnutím, dôchodcov) atď. Odporúčame posilniť postavenie a úlohy mediácie v pracovnoprávných sporoch a postaviť nový model sprostredkovania a rozhodcov v zákone o kolektívnom vyjednávaní.

V sociálnom poistení sa neuplatňuje správny poriadok a procesné pravidlá ustanovuje zákon o sociálnom poistení prostredníctvom jej inštitúcií a prostredníctvom súdov.

V zdravotnom poistení sa ustanovuje pôsobnosť zdravotných poisťovní a súdov.

V systémoch sociálnej podpory a sociálnej pomoci sa koncentrovali kompetencie na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a na ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a na okresné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Uvedené inštitúcie patria medzi *orgány aplikácie práva*, pričom súčasný stav je kritizovaný z hľadiska spojenia sociálnej agendy a agendy služieb zamestnanosti, ktorá bola v minulosti oddelená a uvedené úrady z hľadiska rozsahu agendy nespĺňajú kritériá medzinárodných organizácií, najmä Medzinárodnej organizácie práce z hľadiska pomeru počtu klientov a zamestnancov spomínaných úradov.

Z hľadiska druhov právnych vzťahov a možnej klasifikácie právnych sporov z nich vyplývajúcich možno upozorniť na delbu kompetencií štátu a samosprávy aj v agende sociálnej podpory a sociálnej pomoci (pozri tiež k tomu *zákon č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky*), -pôsobenie *zákona č. 1/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní* preukázalo jeho nadčasový charakter, pretože aj v zložitých etapách transformačného procesu sa kolektívne spory zvládli aj naplnením jeho funkcií. Predmet zákona obsahuje intuitívne odhadnutých asi 95 % príčin kolektívnych pracovných sporov, je na tento zákon postavené aj rozhodovanie ústavných súdov Slovenskej republiky i Českej republiky, ako i judikatúra civilných súdov, prax odborových organizácií i zamestnávateľských subjektov.

- v teórii pracovného práva nie sú spracované základné teoretické prístupy k definíciám pojmov *pracovný spor v právnom zmysle* a *kolektívny pracovný spor v právnom zmysle* atď.

Zoznam použitej literatúry a právnych predpisov

1. BAROŠOVÁ, M. 2013. Kolektívne vyjednávanie v Slovenskej republike. Záverečná správa z VÚ č. 2161. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. 2013, 179 s.
2. EUROFOND, <http://www.eurofound.europa.eu>

3. Euractiv, Potrebujeme pracovné súdy ? Dostupné na <http://www.euractiv.sk>, 20.11.2014
4. HANZAL, F. 1937. *Pracovní soudy. Zákon o pracovních soudech se sněmovními materiáliemi a všemi předpisy týkajícími se tohto zákona, jakož i rozhodnutími nejvyššího soudu v Brně*. Praha: Nákladem „Československého kompasu“ tisk. a vyd. akc. spol., 179 s. 1937
5. HARTMAN, A. (ed.) 1933. *Předpisy o soudech, jejich organizaci a soudnictví*. Praha: Nákladem Právnického knihkupectví a nakladatelství V. Linhart., 1933, 1661s.
6. POTMĚŠIL, J. 2012. *Šari'a. Úvod do islamského práva*. Praha: Grada Publishing, a. s. 224 s.2012, ISBN 978-80-247-4739-0
7. TKÁČ, V. *Odbory, zamestnávateľia, zamestnanecké rady (Európa, právo a prax)*. Košice: Pressprint, 2004. 354 s., ISBN 80-889084-13-3
8. *Odporúčanie Medzinárodnej organizácie práce o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012 (International Labour Organization Recommendation concerning National Floors of Social Protection No. 202 of the year 2012)*.
9. (www.ilo.org, NORMEX. Case No. 2094). Dostupné online na
10. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:289755 a www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2175102:NO
11. *Dodatkový protokol č. 158/1995 k Európskej sociálnej charte zakladajúci systém kolektívnych sťažností (Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints)*
12. Rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva Rady Európy zo dňa 21. apríla 2009, č. 68959/01. Vec Enerji Yapi-Yol Sen vs. Turecko. In: HUDOC (právny informačný systém). Európsky súd pre ľudské práva (cit. 12. november 2014), Dostupný z <http://hudoc.echr.coe.int/>
13. Rozsudok Veľkého senátu Európskeho súdu pre ľudské práva Rady Európy zo dňa 11. januára 2006, č. 52562/99. Vec Sorensen/Rasmussen vs. Dánsko. In: HUDOC (právny informačný systém). Európsky súd pre ľudské práva (cit. 12. november 2014)
14. Dostupné z: <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-72015>
15. Rozsudok Veľkého senátu Európskeho súdu pre ľudské práva Rady Európy zo dňa 21. 11. 2009, č. 34503/97. Vec *Demir a Baykara* vs. Turecko. In: HUDOC (právny informačný systém). Európsky súd pre ľudské práva (cit. 12. november 2014). Dostupné z: <http://hudoc.echr.coe.int/>

16. *Zákon č. 131 Sb. z. a n. zo dňa 4. júla 1931 o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného (o pracovných súdoch) Zákon č. 131 Sb. z. a n. zo dňa 4. júla 1931 o súdnictve v sporoch z pomeru pracovného, služobného a učebného (o pracovných súdoch)*
17. *Zákonník práce, zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov*
18. *Zákon č. 453/2003 Z. z. o orgánoch štátnej správy v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov*
19. *Zákon č. 416/2001 Z. z. o prechode niektorých pôsobností z orgánov štátnej správy na obce a na vyššie územné celky.*
20. *Vyhláška federálneho Ministerstva práce a sociálnych vecí z 10. marca 1970 č. 23/1970 Zb. o prejednávani pracovných sporov komisiami pre pracovné spory podľa § 216 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb. v znení zákona č. 153/1969 Zb.)*
21. *Vyhláška Ústrednej rady odborov zo 7. apríla 1975 č. 42/1975 Zb. o prejednávani a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami v súlade s § 216 Zákonníka práce (zákon č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov)*
22. *Vyhláška Ústrednej rady odborov z 10. novembra 1982 č. 25/1983 Zb., ktorou sa mení a dopĺňa Vyhláška Ústrednej rady odborov č. 42/1975 Zb. o prejednávani a rozhodovaní pracovných sporov rozhodcovskými komisiami*
23. *Nález Ústavného soudu České republiky ze dne 12. března 2008 ve věci zrušení některých ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, publikovaný v Sbírce zákonů pod č. 116/2008 Sb. In: ASPI (právní informačný systém). Wolters Kluwer ČR (cit. 12. november 2014)*
24. *Nález Ústavního soud České republiky. 2007. Nález bol uverejnený pod č. 16/2007 Sb., body 44 až 56*

Kontaktné údaje

prof. JUDr. Vojtech Tkáč, PhD.

e-mail: vtkac@atlas.sk

Právnická fakulta Univerzity Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

040 01 Košice

Slovenská republika

Riešenie pracovnoprávnych sporov - minulosť, súčasnosť, budúcnosť

Vladimír Minčíč

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Autor sa v článku zaoberá historickým vývojom pracovného súdnictva na území Českej a Slovenskej republiky, riešeniu pracovných sporov v súčasnosti, ako aj možnosti ich riešenia v budúcnosti.

Abstract: Author of the article deals with the historical development of the labour law judiciary in the Czech and Slovak Republic, resolving labor disputes at present, as well as opportunities for tackling them in the future.

Kľúčové slová: Pracovné súdy, Zákonník práce, Občiansky súdny poriadok, Rozhodcovský súd, paritný systém.

Key words: Labour courts, Labour Code, Civil Procedure, Arbitration Court, parity system.

1 Úvod

Problematika pracovnoprávnych vzťahov, výkonu závislej práce, pracovného pomeru a ostatných pracovných inštitútov je aktuálnou a v každom období veľmi pertraktovanou témou, ktorá je spomínaná nielen v odborných kruhoch, ale aj v kruhoch laických, nakoľko sa dotýka veľkého počtu ľudí, ktorí pracujú, resp. si na dôstojné živobytie zaobstarávajú peňažné prostriedky prostredníctvom výkonu závislej práce pre inú fyzickú alebo právnickú osobu.

Pracovnoprávne vzťahy patria medzi tie, kde v rámci ich existencie dochádza k rôznym sporovým situáciám medzi ich subjektmi, ktoré majú rôznu povahu.¹ Základným pracovnoprávnym vzťahom, v praxi najviac využívaným, je pracovný pomer. Účastníci pracovného pomeru sú síce pred jeho založením a vznikom v rovnocennej pozícii, avšak okamžite po jeho vzniku sa zamestnanec dostáva do slabšej pozície, ktorá vyplýva zo samo-

¹ Medzi najčastejšie sporové skutočnosti patrí jednoznačne problematika skončenia pracovnoprávnych sporov.

statného účely existencie pracovného pomeru, ako vzťahu, v rámci ktorého je vykonávaná závislá práca zamestnanca pre zamestnávateľa, ktorej nutnosťou je slabšie postavenie zamestnanca voči zamestnávateľovi, nakoľko sa vznikom pracovného pomeru zamestnanec dostáva do dispozičnej právomoci zamestnávateľa v súlade s právnymi predpismi a dojednania-
mi v pracovnej zmluve.

Práve s takýmto nerovnakým postavením účastníkov, a nielen s týmto, sú spojené rôzne druhy sporov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Medzi najčastejšie patria jednoznačne spory týkajúce sa skončenia pracovného pomeru, no nemenej častými sú spory súvisiace s porušovaním povinností účastníkmi pracovného pomeru.

Právny poriadok Slovenskej republiky a v rámci neho pracovnoprávne predpisy a všeobecné procesné predpisy dávajú účastníkom pracovného pomeru viacero možností, ktorými môžu riešiť spory vzniknuté medzi nimi. Vo všeobecnosti však možno konštatovať, že riešenie pracovnoprávných sporov nevybočuje zo všeobecného rámca riešenia sporových situácií medzi subjektmi súkromnoprávných vzťahov, čo znamená, že typickou formou riešenia je najmä súdne riešenie sporov, ale výnimkou nie je ani mediácia.

V tomto príspevku chcem poukázať prostredníctvom použitia metódy vertikálnej komparácie na rôzne možnosti riešenia pracovnoprávných sporov, resp. analyzovať právnu úpravu a na základe použitia ďalších metód vedeckého skúmania poukázať na budúcu právnu úpravu riešenia pracovnoprávných sporov.

2 Historický pohľad na vývoj pracovného súdництва

Riešenie pracovnoprávných sporov nebolo vždy v pôsobnosti všeobecného súdництва (tak ako to je v súčasnosti) ale v pôsobnosti špeciálnych pracovných súdov, ktorých personálne obsadenie a vecná pôsobnosť boli zamerané na pracovné spory. *„Pracovné súdnictvo vznikalo v Európe zhruba pred dvesto rokmi, teda po zrušení robotovania a poddanstva, taktiež však po uvoľnení stredovekej cechovej obmedzenosti remesiel a obchodu, spolu s rozvojom meštanskej spoločnosti a slobodného podnikania. Jeho poslaním bolo riešiť spory vznikajúce z používania slobodnej, avšak nesamostatnej práce na základe zmluvy o nájme služieb (locatio conductio operarum) medzi zamestnávateľmi, t.j. živnostníkmi, továrnikmi, obchodníkmi atď., a ich zamestnancami, t.j. robotníkmi, tovarišmi, učňami atď.“*²

Uvedené pracovné súdy vychádzali z francúzskeho vzoru tzv. „Conseils de prud'hommes“ súdov (rady skúsených). Cieľom riešenia sporov

² KOSTEČKA, J. Pracovní soudnictví – ano, či ne? Právnik, Roč. 134, č. 4 (1995), s. 370-390, s. 371.

prostredníctvom rady skúsených bolo zmierlivé riešenie sporov s pracovnoprávnym predmetom, pričom v prípade sporov malej hodnoty, mali tieto rady dokonca možnosť právoplatne rozhodnúť o veci.

Uvedenými radami skúsených sa neskôr inšpirovali vo Francúzsku ako aj v ostatných krajinách Európy pri zriaďovaní živnostenských súdov a samotného živnostenského súdnictva. Zloženie prvotných živnostenských súdov ešte nespočívalo na paritnom princípe účasti zástupcov a zamestnávateľov. Typickú, na paritnom princípe založenú, podobu začali živnostenské súdy nadobúdať až po roku 1848, kedy zároveň môžeme hovoriť o základných myšlienkach existencie „Conseils de prud'hommes“, a to paritný princíp, demokratický prístup a flexibilita rozhodovacieho procesu.

Živnostenské súdy sa na našom území začali presadzovať až po roku 1869 a to zriaďovaním tzv. „Gewerbegerichte“, stále však vychádzajúc zo základov „Conseils de prud'hommes“. Tieto súdy boli zriaďované v prevažnej miere pri veľkých podnikoch a továrňach, pričom pracovnoprávne spory riešili najmä sudcovia laici. Problémom však bolo to, že zriaďovanie týchto súdov spočívalo na samotných podnikoch a ich žiadosti a vôli (fakultatívna možnosť zriadenia). Súdy pozostávali z 12 až 24 členov zvolených paritným spôsobom z radov zamestnávateľov a zamestnancov.

„Vzhľadom k tomu, že samo zriadenie týchto súdov bolo obmedzené iba na továrne a podmienené žiadosťou interesentov, vznikli v celom Rakúsku (Predlitovsku) iba tri (Viedeň, Brno, Halič, takmer aj v Liberci). ... Aj z tohto dôvodu väčšinu živnostenských sporov prejednávali tzv. rozhodcovské výbory zriaďované pri živnostenských spoločenstvách.“³

Koniec 19. Storočia sa vyznačoval výrazným posilnením ochrany zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch,⁴ a s tým súvisiaci nárast pracovnoprávných sporov, začínajúcich sa na podnet zamestnancov. Novela živnostenského zákona obsahovala také dovtedy nie veľmi pertraktované sociálne výdobytky ako napr. úprava pracovného času, spôsobu platenia mzdy a skončenia pracovnoprávných vzťahov. Niektoré ustanovenia predmetnej novely sa dokonca recipovali aj do právneho poriadku 1. Československej republiky (ďalej len „1. republika“).

Pracovné súdy (živnostenské súdy)⁵ boli za 1. republiky, dá sa povedať, už takmer etablovaným nástrojom riešenia pracovnoprávných sporov, pričom váhu svojho postaveniu ešte väčšmi posilnili v období po prijatí zákona č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech poměru pracovního, služebního a učebního (o pracovných soudech) (ďalej len „zákon o pracovných súdoch“). *„Podľa zákona o pracovných súdov pracovné súdy vláda zriaďovala v miestach, kde to vyžadovali hospodárske a sociálne pomery. V miestach,*

³ KOSTEČKA, J. Pracovní soudnictví – ano, či ne? Právnik, Roč. 134, č. 4 (1995), s. 370-390, s. 373.

⁴ Išlo najmä o novelu živnostenského zákona č. 22/1885 ř.z..

⁵ Najskôr živnostenské súdy a po roku 1931 pracovné súdy a živnostenské súdy.

*kde malo sídlo niekoľko okresných súdov, mohol byť zriadený jediný pracovný súd pred obvod všetkých týchto okresných súdov alebo niektorých z nich. V prípade, že neboli dané podmienky pre zriadenie samostatných pracovných súdov, tak vláda zriaďovala pri okresných súdoch zvlášť oddeľenia pre pracovné spory.*⁶

Ako už bolo spomenuté, pracovné súdy boli charakteristické najmä tým, že z personálneho hľadiska boli obsadzované na základe paritného princípu, čo mu dávala „punc“ nestrannosti a zároveň zvyšovalo pocit istoty u účastníkov sporov, že ich spor sa vyrieši objektívne. Aj napriek tejto, podľa môjho názoru, významnej črte demokracie v riešení sporov, sa pred samotným zahájením sporu, uprednostňovalo zmierovacie konanie, ktorého výsledok sa považoval za všeobecnú zhodu účastníkov, kde obe strany sú spokojné s výsledkom.

Obsadenie pracovných súdov teda vychádzalo z paritného princípu, pričom na čele pracovných senátov vždy stál predseda senátu, a jeho zástupcovia, ktorí museli byť sudcami z povolania, ktorých dopĺňali prísediaci z radov zamestnancov a zamestnávateľov. Prísediaci boli obsadzovaní rovnomerne (1/2 zamestnanci a 1/2 zamestnávateľia), pričom títo mohli byť navrhnutí iba vyššími odborovými organizáciami a organizáciami zamestnávateľov. *„Prejavila sa tu, myslím, koaličná sloboda a rastúca úloha záujmových organizácií (koalícií) zamestnávateľov a zamestnancov (odborov), ako aj význam sociálneho partnerstva v celom sociálnom politickom živote.*“⁷

Čo sa týka vecnej príslušnosti, tak pracovné súdy rozhodovali spory výlučne dotýkajúce sa pracovnoprávných vzťahov, pričom prevalenciu mali najmä spory o mzdu a jej ďalšie zložky, o výpovedi a pod. Nemenej významným vecnými predmetmi pracovných sporov, boli aj tie, ktoré sa dotýkali riešenia kolektívnych pracovných sporov.

Pracovné súdy ako samostatné súdne orgány pretrvali v takmer nezmenenej podobe⁸ až do roku 1944.⁹ Úplne zrušenie pracovných súdov sa udialo v roku 1949, kedy 1.2.1949 nadobudol účinnosť zákon č. 19/1948 Sb. O zlidovení súdnictví. Dovtedajšie pracovné spory prešli do pôsobnosti všeobecného súdnictva.

Po roku 1949 boli teda pracovné súdy nahradené všeobecnými súdmi a (obzvlášť u veľkých podnikov a továrni) rôznymi formami rozhodcov-

⁶ PELIKÁN, M.: Prvorepublikové pracovní soudnictví. Časopis pro právní vědu a praxi, Roč. 7, č. 1 (1999), s. 78.

⁷ KOSTEČKA, J. Pracovní soudnictví – ano, či ne? Právnik, Roč. 134, č. 4 (1995), s. 375.

⁸ V období medzi rokmi 1931 až 1944 boli prijaté viaceré novely zákona o pracovných súdoch z roku 1931.

⁹ V tomto roku bolo vydané nariadenia ministerstva spravodlivosti, ktorého účinnosťou bola pozastavená činnosť pracovných súdov.

ských súdov budovaných za účasti sociálnych partnerov. Avšak tie mohli byť využívané len ako zmierovacie orgány v tzv. predsúdnom konaní.

Z naznačeného „stručného“ historického exkurzu vývojom pracovného súdnictva na našom je možné vyvodiť záver, že existencia pracovných súdov a pracovného súdnictva má na území Českej a Slovenskej republiky dlhoročnú tradíciu (viac než dvesto ročnú), avšak na druhej strane je nutné podotknúť aj to, že počas celého vývoja pracovných súdov boli tieto zväčša legislatívne riešené len z pohľadu organizačného, a že vo veľkej väčšine sa na riešenie pracovnoprávných sporov používali vtedajšie sporové civilné (občianske) poriadky, upravujúce konanie pred súdmi. Výnimku tvorili napríklad ustanovenia o vecnej, miestnej, osobnej a časovej pôsobnosti pracovných súdov zakotvené v zákone č. 131/1931 Sb. o pracovných súdoch.

Otázkou teda zostáva, či existuje v našom súdnom systéme a právnom poriadku priestor pre samostatný predpis, ktorý by upravoval tak organizačnú ako aj procesnoprávnu stránku riešenia pracovnoprávných sporov (zriadenie a pôsobnosť pracovných súdov a pracovný súdny poriadok)?

3 Riešenie pracovných sporov v súčasnosti

Právny poriadok Slovenskej republiky a jeho procesnoprávna časť ponúkajú účastníkom sporových situácií viacero možností, ako sa domôcť svojho práva, resp. ako si vynútiť aby sporová strana konala v súlade s právnymi predpismi. Inak to nie je ani v prípade riešenia pracovných sporov, keď sa na nich aplikujú výlučne ustanovenia zákona č. 99/1963 Zb. občianskeho súdneho poriadku v znení neskorších predpisov (ďalej len „OSP“). Samozrejme hovoríme o sporovej agende, kde neexistuje možnosť zmierlivého výsledku, prospešného pre obe strany sporu. V takom prípade totiž právny poriadok ponúka aj iné možnosti, najmä riešenie sporov prostredníctvom mediácie v súlade so zákonom č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o mediácii“).

OSP je procesným normatívnym predpisom, ktorý vo svojich ustanoveniach upravuje nielen priebeh sporových a nesporových konaní, ale rieši aj otázku príslušnosti (vecná, miestna, osobná) súdnych inšancií. Z organizačného hľadiska pracovnoprávne spory v súčasnosti, na rozdiel od obdobia do roku 1949, spadajú do pôsobnosti všeobecného súdnictva v zmysle ich hierarchického usporiadania (Okresný súd – Krajský súd – Najvyšší súd Slovenskej republiky). OSP a ani iný hmotnoprávny ani procesnoprávny predpis nerieši otázky osobitnej vecnej pôsobnosti súdnych inšancií vo veciach pracovnoprávnej sporovej agendy. Aj napriek nesmierne významnej úlohe, ktorú pracovné spory majú,¹⁰ tak v súčasnosti neexistujú súd-

¹⁰ Nelahká ekonomická a sociálna situácia účastníkov sporu (najmä zamestnancov).

ne inštalácie, ktoré by sa svojim vecným zameraním venovali riešeniu iba týchto sporov. V praxi sa tak stáva, že na okresnom súde sa pracovná sporová vec dostane na vybavenie sudcovi, ktorý sa pracovnému právu profesionálne nevenuje, z čoho možno následne vyvodzovať záver, že kvalita súdneho rozhodnutia je nie vždy na želanej úrovni, o spokojnosti účastníkov sporu nemôžeme v týchto prípadoch ani hovoriť. Uvedené sa samozrejme nedotýka len pracovných sporov, ale aj ostatných sporov.

Jednou z alternatívnych možností riešenie sporov v pracovnom práve súčasnosti, je ako sme už spomínali aj mediácia, ktorej využitie ale funguje na fakultatívnej (dobrovolnej) báze, čo znamená, že v prípade, že účastníci sporu nemajú záujem o zmierlivé riešenie sporu, tak títo k takémuto riešeniu nemôžu byť ani nútení.

Mediáciou sa rozumie inštitút, prostredníctvom ktorého sa mimosúdnu cestou riešia konflikty v najrôznejších oblastiach spoločenského života. Význam pojmu mediácia spočíva v zásahu tretej strany do sporu, resp. konfliktnej situácie medzi dvoma zainteresovanými stranami. Mediácia je sprostredkovanie riešenia konfliktných a problémových situácií, ktorým sa uľahčuje komunikácia a vzájomné pochopenie, a predovšetkým sa zameriava na vytvorenie priaznivej atmosféry, v ktorej bude príležitosť obojstranne hľadať možnosti riešenia.

V zmysle zákona o mediácii je prostredníctvom mediácie možné riešiť spory, ktoré vznikajú z

- 1) občianskoprávných vzťahov,
- 2) rodinnoprávných vzťahov,
- 3) obchodných záväzkových vzťahov a
- 4) pracovnoprávných vzťahov.

Výsledok mediácie by mal vyústiť do dosiahnutia stranami sformulovanej mediačnej dohody, ktorá by mala na rozdiel od súdnych rozhodnutí znamenať dohodu sporných strán, pričom ani jedna zo strán nie je porazenou.

Mediácia v pracovnoprávných vzťahoch sa používa na riešenie konfliktov medzi zamestnávateľom a zamestnancami na všetkých stupňoch riadenia podniku. Mediáciou je možné riešiť peňažné spory, ale aj spory nepeňažné, ktorých podstata tkvie napr. v nespokojnosti zamestnancov s pracovnými podmienkami, nedostatočnou sociálnou starostlivosťou zamestnávateľa o zamestnancov, ako aj spory vzniknuté z kolektívnych zmlúv. Mediácia sa používa napríklad aj pri vyjednávaní o podmienkach kolektívnych zmlúv.

Samozrejme, že právny poriadok poskytuje oveľa väčšie množstvo možných spôsobov riešenia sporových situácií medzi účastníkmi pracovnoprávných vzťahov, avšak tu však hovoríme skôr o tzv. vnútro podnikových (sťažnosť, ktorá sa riadi pravidlami v súlade s § 13 ZP) alebo skôr o administratívnych možnostiach (podnet na inšpektorát práce v súlade so zákonom č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.

4 Riešenie pracovných sporov - „de lege ferenda“

V predchádzajúcich častiach tohto príspevku sme poukázali na to, akým spôsobom sa pracovné spory riešili v minulosti a to prostredníctvom historického exkurzu do minulej právnej úpravy, ako aj predostreli možnosti riešenia pracovných sporov za využitia platných a účinných právnych noriem.

Problematika pracovnoprávných sporov je z pohľadu zamestnancov, ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu, podľa nášho názoru veľmi osobitou, nakoľko výsledky takýchto sporov ovplyvňujú nielen spoločenských ale ekonomický a hospodársky status zamestnancov. Preto je výsostne dôležité, aby do budúca bola právna úprava sporovej agendy riešená nielen všeobecne, ale najmä s ohľadom na špecifická pracovnoprávných vzťahov, najmä na margo nerovnakého postavenia ich účastníkov. Je potrebné právnu úpravu prispôbiť špecifikám týchto sporov.

Z historického porovnania môžeme konštatovať, že pracovné súdnictvo má na našom území svoju tradíciu. Ako sme to už ale spomenuli vyššie, pracovné súdy riešili pracovné spory aplikáciou všeobecných sporových predpisov, takže počas celého obdobia existencia pracovných a živnostenských súdov, v našom právnom poriadku absentovala osobitná právna úprava sporového konania pred pracovnými súdmi. Právna úprava sa vzťahovala iba na organizačné zabezpečenie pracovného súdu ako aj na jeho pôsobnosť.

Otázkou teda zostáva, či je vôbec potrebné prispôbovať právnu úpravu osobitostiam pracovných sporov a to tak z organizačného, personálneho ako aj procesného hľadiska, alebo právnu úpravu ponechať v takom stave ako je v súčasnosti, a snažiť sa len o posilnenie povedomia účastníkov týchto sporov o možnostiach alternatívneho riešenia, ako je napríklad mediácia.

Podľa nášho názoru, je nevyhnutné aby sa v budúcnosti právna úprava prispôbila vymedzeným špecifikám pracovných sporov, a to tak z organizačného ale aj procesného hľadiska. Nevyhnutnosťou do budúcnosti bude potreba zriadenia pracovných senátov, resp. špeciálnych oddelení pri každom z okresných, krajských súdov ako aj pri Najvyššom súde Slovenskej republiky, ktoré by boli z personálneho hľadiska obsadené sudcami z povolania, avšak iba tými, ktorí sa venujú výsostne problematike pracovného práva.

Nemenej významným možným riešením pracovných sporov by bolo zaktvenie možnosti zriadenia osobitných rozhodcovských súdov, ktoré by bolo možné zriaďovať pri každom veľkom podniku, či v závislosti na územnom členení Slovenskej republiky, tak ako to je v súčasnosti pri spotrebiteľských, obchodných, športových-arbitrážnych rozhodcovských súdoch a pod. Samozrejmosťou by bolo to, že rozhodnutia takýchto súdov by boli

automaticky aj exekučným titulom. Personálne obsadenie týchto súdov by spočívalo výhradne na odbornej špecifikácii sudcov.

Ich zriadením by sa jednak zamedzilo tomu, aby pracovné spory rozhodovali aj sudcovia, ktorí sa problematike pracovného práva podrobne nevenujú, a rovnako aj tomu, aby dochádzalo k neúmernému predlžovaniu trvania týchto sporov.¹¹

5 Záver

V článku sme predostreli niekoľko možností, ako, resp. akým spôsobom je možné do budúca prispôsobiť právnu úpravu s cieľom zabezpečiť riadne, kvalifikované a včasné vyriešenie pracovných sporov. Otázka, či by všetky problémy spojené s riešením pracovných sporov mohol vyriešiť jeden právny predpis, ktorým by bol špeciálny pracovný súdny poriadok, upravujúci jednak organizačné, ale aj personálne a procesné aspekty pracovných súdov a konania pred nimi, je predmetom dlhej a z odborného hľadiska širokej diskusie a výskumu. V nasledujúcich výstupoch z grantu sa budeme venovať aj naďalej otázke samostatného pracovného súdneho poriadku a jeho prijatia.

Použitá literatúra:

1. KOSTEČKA, J. Pracovní soudnictví – ano, či ne? Právnik, Roč. 134, č. 4 (1995), s. 370-390, ISSN 0231-6625.
2. PELIKÁN, M.: Prvorepublikové pracovní soudnictví. Časopis pro právní vědu a praxi, Roč. 7, č. 1 (1999), s. 77-81. ISSN 1210-9126.

Kontaktné údaje:

JUDr. Vladimír Minčíč, PhD.

e-mail: vladimir.mincic@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Šafárikov nám. č. 6

810 00 Bratislava 1

Slovenská republika

¹¹ V zmysle štatistických ukazovateľov Ministerstva spravodlivosti Českej republiky bola priemerná dĺžka pracovných sporov v roku 2010 v Českej republike 607 dní a v roku 2011 580 dní. (Porovnaj Štatistický prehľad súdnych agend, druhá časť, r. 2011, s. 33 a 40).

Pracovný súdny poriadok v kontexte vybraných medzinárodných záväzkov Slovenskej republiky

Jozef Kšiňan

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnicka fakulta

Abstrakt: Príspevok je zameraný na problematiku pracovného súdneho poriadku v kontexte vybraných medzinárodných záväzkov SR, konkrétne záväzkov vyplývajúcich z členstva SR v EÚ. Autor sa zameriava najmä procesné požiadavky práva EÚ vyplývajúce z úpravy práv jednotlivcov v oblasti pracovného práva v právnom poriadku EÚ. V tejto súvislosti sa príspevok zameriava na problematiku procesnej autonómie v kontexte zásady ekvivalencie a efektivity, ako aj procesné požiadavky vyplývajúce z vybraných ustanovení sekundárneho práva EÚ.

Kľúčové slová: právny poriadok EÚ, ekvivalencia a efektivita, procesná autonómia, ochrana práv

Abstract: This contribution is aimed at Code on Labour Procedure in the context of the selected international obligations of the Slovak Republic, in particular the obligations steaming from the membership of the Slovak Republic in the EU. Author focuses on procedural requirements of the EU law following from the regulation of the individual rights in the field of Labour Law on the EU level. In this connection the contribution is focused on the procedural autonomy in the context of the equivalence and effectiveness principles as well as procedural requirements following from the selected provisions of secondary EU legislation.

Key words: EU legislation, equivalence and effectiveness, procedural autonomy, protection of rights

1 Úvod

Samostatná úprava procesnoprávných predpisov upravujúcich postup domáhania sa práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov je nepochybne založená na rozhodnutí zákonodarcu. I tak však táto úprava musí, najmä vzhľadom na ustanovenie článku 1 ods. 2 a článku 7

Ústavy Slovenskej republiky, rešpektovať medzinárodné záväzky SR, vrátane záväzkov, ktoré vyplývajú pre SR z členstva v EÚ, a teda i z primárneho a sekundárneho práva EÚ. Tento príspevok má za cieľ poukázať na vybrané dopady záväzkov SR vyplývajúcich z práva EÚ na prípadnú budúcu úpravu samostatného pracovného procesu v právnom poriadku SR. V súlade s uvedeným tento príspevok má za cieľ na jednej strane načrtnúť kontext procesnej autonómie členských štátov a v tejto súvislosti zásady ekvivalencie a efektivity vo vzťahu k uplatňovaniu práva EÚ a na druhej strane na vybrané inštitúty zakotvené v sekundárnom práve EÚ, ktoré sa týkajú procesných ustanovení. Tieto ustanovenia sekundárneho práva sú členské štáty povinné prebrať do svojho právneho poriadku za účelom splnenia svojich záväzkov vyplývajúcich z práva Únie. Predtým však považujem za potrebné poukázať všeobecne na právo Únie, ktoré upravuje aspekty pracovných vzťahov a tým má dopad i na pracovné právo jednotlivých členských štátov.

2 Všeobecne k úprave pracovnoprávných vzťahov v práve EÚ

V súlade s článkom 6 Zmluvy o Európskej únii uznáva práva a zásady zakotvené v Charte základných práv EÚ, pričom Charta základných práv má rovnakú silu ako ustanovenia primárneho práva EÚ. Pre oblasť pracovného práva sú určujúcim tak zakotvenie všeobecného zákazu nediskriminácie (čl. 21 a 23 Charty), ako aj ustanovenia IV. hlavy Charty základných práv (právo pracovníkov na informácie a konzultácie v rámci podniku, právo na kolektívne akcie, právo na prístup k službám zamestnanosti, ochrana v prípade bezdôvodného prepustenia, spravodlivé a primerané pracovné podmienky zákaz detskej práce a ochrana mladistvých a napokon zosúladenie pracovného a rodinného života). Samozrejme, v súlade s čl. 52 Charty základných práv, ustanovenia tejto charty sú pri dodržaní zásady subsidiarity určené pre inštitúcie, orgány, úrady a agentúry Únie, a tiež pre členské štáty výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie. V dôsledku toho rešpektujú práva, dodržiavajú zásady a podporujú ich uplatňovanie v súlade so svojimi príslušnými právomocami a pri zachovaní obmedzení právomocí Únie, ktoré boli na ňu prenesené zmluvami.

V súlade so systémom delby právomocí medzi Úniou a členské štáty, Únia vykonáva kompetencie aj v oblastiach patriacich do oblasti pracovného práva. Pre rozsah a obsah normotvornej činnosti Únie v tejto oblasti sú rozhodujúcimi ustanovenia primárneho práva EÚ. Normotvorná činnosť Únie sa týka pracovného práva v týchto štyroch hlavných oblastiach:

Prvou oblasťou je základná sloboda práva EÚ na voľný pohyb pracovníkov. V tomto kontexte je všeobecná zásada nediskriminácie stanovená v čl. 18 Zmluvy o fungovaní EÚ konkretizovaná pre voľný pohyb pracovníkov v čl. 45 až 48 Zmluvy o Európskej únii. Táto zásada znamená tak zákaz

priamej, ako aj nepriamej diskriminácie¹ v oblasti pokrývajúcej celý výkon zamestnania, a to od práva na prístup k zamestnaniu, nediskrimináciu pokiaľ ide o pracovné a mzdové podmienky, až po rovnaké práva pracovníka v oblasti kolektívnych pracovných vzťahov, daňových a sociálnych výhod, odbornej prípravy a práva na bývanie, ako aj zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá je východiskovou zásadou pre ochranu sociálnych práv migrujúcich pracovníkov či už v oblasti systémov sociálneho zabezpečenia alebo v oblasti doplnkových dôchodkových práv. V nadväznosti na uvedené je zásada nediskriminácie pre migrujúcich pracovníkov v sekundárnom práve vykonaná najmä nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 492/2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie a smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2014/54/EÚ o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov. Napokon, v rozpore so slobodou voľného pohybu pracovníkov sú všetky ustanovenia, ktoré majú v praxi účinok odradiť osoby od vykonania svojho práva na voľný pohyb pracovníkov.

Druhou oblasťou právneho poriadku EÚ, ktorá upravuje práva a povinnosti vyplývajúce z pracovného práva je oblasť sociálnej politiky, ktorá je upravená v samostatnej časti v rámci Zmluvy o fungovaní EÚ.² Práve táto kapitola zveruje EÚ kompetenciu pre prijímanie harmonizačných noriem pre oblasť pracovných podmienok, i keď táto harmonizácia má iba obmedzenú podobu, a to vo forme stanovenia minimálnych štandardov úpravy pracovných podmienok. Realizácia tejto kompetencie EÚ je najrozsiahljšou časťou pracovného práva Únie a týka sa najmä predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, vrátane regulácie pracovného času, ako aj predpisov zameraných na ochranu zraniteľných kategórií pracovníkov, vrátane zosúladenia pracovného a rodinného života. Napokon, hoci je napríklad problematika odmeny za vykonanú prácu a štrajku vylúčená z pôsobnosti práva EÚ, členské štáty sú povinné vykonávať svoju právomoc v týchto oblastiach za podmienok dodržania práva EÚ. V tejto súvislosti pôjde najmä o zásadu nediskriminácie a zásadu voľného pohybu pracovníkov a poskytovania služieb.

Zásada rovnakého zaobchádzania a z toho vyplývajúce antidiskriminačné právo má pre oblasť zamestnania a povolania mimoriadny význam, vzhľadom na skutočnosť, že zásada rovnakého zaobchádzania je základnou zásadou a základným právom EÚ, ako aj vzhľadom na skutočnosť, že implementácia zásady rovnakého zaobchádzania je pre oblasť zamestnania a povolania komplexne upravená v sekundárnom práve EÚ. Sekundárne právo Únie v tejto oblasti je postavené na zakázaných diskriminačných dôvodoch (pohlavie, vek, rasový a etnický pôvod, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia, viera a náboženské vyznanie). Z primárneho prá-

¹ Pozri napríklad C-172/11 Erny, 39 bod.

² Pozri čl. 151 až 161 Zmluvy o fungovaní EÚ.

va sú to najmä články 19 Zmluvy o fungovaní EÚ (ktorý upravuje právomoc Rady prijímať akty sekundárneho práva zamerané na boj proti diskriminácií vo vzťahu k prv uvedeným dôvodom) a článok 157, ktorý upravuje zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a taktiež upravuje poverenie pre Európsky parlament a Radu prijímať opatrenia sekundárneho práva na vykonanie tejto zásady. Prv uvedené kompetencie EÚ sa pretavili najmä do prijatia smernice EP a Rady č. 2006/54/ES, 2000/78/ES a 2010/41/ES³.

Napokon, a najmä v kontexte vysielania pracovníkov, je dôležitá zásada slobodného poskytovania služieb v rámci EÚ⁴, a z toho vyplývajúci tak zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, ako aj zákaz prijímania akýchkoľvek opatrení, ktoré by sťažovali alebo odrádzovali od využitia tejto slobody stanovenej primárnym právom. V oblasti vysielania pracovníkov je v sekundárnom práva úprava obsiahnutá v smernici Európskeho parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb a v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2014/67/EÚ **o presadzovaní smernice 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb, ktorou sa mení nariadenie (EÚ) č. 1024/2012 o administratívnej spolupráci prostredníctvom informačného systému o vnútornom trhu.**

3 Procesná autonómia a zásada ekvivalencie a efektivity

Tak, ako jasne vyplýva z predchádzajúceho textu, oblasť pracovného práva je veľmi výrazne ovplyvnená právom Únie. Z procesného hľadiska a v kontexte pracovného práva je veľmi dôležitým článok 47 Charty základných práv, podľa ktorého každý, koho práva a slobody zaručené právom Únie sú porušené, má za podmienok ustanovených v tomto článku právo na účinný prostriedok nápravy pred súdom. Každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom. V súlade s čl. 19 Zmluvy o EÚ členské štáty ustanovia v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje právo Únie, prostriedky nápravy potrebné na zabezpečenie účinnej právnej ochrany.

³ Smernica Rady č. 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod; smernica Rady č. 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani; smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie); smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS.

⁴ Články 56 až 62 Zmluvy o fungovaní EÚ.

Právam vyplývajúcim pre jednotlivcov z právneho poriadku Únie, vrátane noriem právneho poriadku EÚ, ktoré sa týkajú úpravy pracovných vzťahov, musí byť poskytnutá účinná ochrana. Ako teda pristupovať k procesnej ochrane práv jednotlivcov vyplývajúcich z práva Únie?

Tak ako sme uviedli už v predchádzajúcom texte, rozhodujúcou požiadavkou v tomto kontexte je účinná ochrana práv vyplývajúcich z právneho poriadku Únie. V tomto zmysle vystupuje do popredia otázka, podľa akých predpisov majú členské štáty v tejto oblasti postupovať. Je zrejmé, že ak existuje úprava procesných pravidiel na úrovni Únie, tak sa bude postupovať podľa týchto pravidiel. Uvedené sa týka tak samostatnej právnej úpravy na úrovni EÚ, vrátane len úpravy vybraných inštitútov procesného práva, a to aj v prípade, ak sú obsiahnuté v judikatúre Súdneho dvora EÚ.⁵

V situácii, v ktorej právo Únie neupravuje postup pre ochranu práv z neho vyplývajúcich, tak sa v tomto prípade k tejto ochrane použijú tak inštitucionálne, ako aj procesné mechanizmy zakotvené vo vnútroštátnom právnom poriadku daného členského štátu. V tomto prípade možno hovoriť o koncepte procesnej autonómie členských štátov. I v tomto prípade sú však členské štáty Únie povinné zabezpečiť, aby podmienky pre uplatňovanie nárokov vyplývajúcich z práva EÚ neboli menej priaznivé ako podmienky pre uplatňovanie podobných nárokov vyplývajúcich z vnútroštátneho práva (zásada rovnocennosti) a aby neboli upravené tak, aby znemožňovali, prípadne nadmerne sťažovali uplatňovanie práva Únie (zásada efektivity).⁶

Tieto dve zásady vzťahujúce sa na aplikáciu procesných pravidiel v kontexte úpravy práv právom Únie prešli v judikatúre Súdneho dvora určitým vývojom. Od stanovenia zásady procesnej autonómie a počiatočný obmedzený prístup Súdneho dvora EÚ s výrazným rešpektovaním procesnej autonómie s dôrazom na zásadu ekvivalencie, cez dôraz na zásadu efektivity, až po hľadanie vyváženého prístupu.⁷ Tento posledný prístup je založený na hľadaní rovnováhy medzi účinnou ochranou práv vyplývajúcich z práva Únie a aplikáciou vnútroštátnych procesných pravidiel, pričom národné sudy sú pri hľadaní tejto rovnováhy povinné postupovať na základe princípov vhodnosti, proporcionality a mali by postupovať prípad od prípadu.⁸

⁵ K tomu pozri BOBEK, M., BŘÍZA, P., KOMÁREJ, J.: Vnitrostátní aplikace práva EÚ, s. 219.

⁶ Pozri analogicky rozsudok C-33/76 Rewe-Zentralfinanz.

⁷ Od počiatočne veľmi obmedzeného prístupu rešpektujúceho procesnú autonómiu (napr.: C-33/76 Rewe-Zentralfinanz, cez veľmi progresívny prístup založený na zásade efektivity, napr.: C-208/90 Emmott; C-271/91 Marshal II, až po viac opatrný prístup zameraný na hľadanie vyváženosti medzi princípmi efektivity a ekvivalencie.

⁸ CRAIG, P., DE BÚRCA, G.: EU Law (5th edition), s. 231.

Pokiaľ ide o zásadu rovnocennosti, požiadavkou pre aplikáciu tejto zásady je podobnosť procesných inštitútov, a to vo svetle ich podstatných prvkov a cieľa. Následne nastupuje požiadavka ekvivalencie v tom zmysle, že je potrebné s nárokom založenom na práve Únie nakladať na nediskriminačnom základe v porovnaní s nárokom vnútroštátnym, a to tak v prípade diskriminácie priamej (rozhodujúcim kritériom bude práve povaha nároku ako takého alebo nepriamo (stanovenie neutrálneho kritéria, ktoré však v praxi bude oveľa viac postihovať nároky vyplývajúce práva EÚ).

Zásada efektivity má svoj základ v princípe lojálnej spolupráce, ktorý je zakotvený v čl. 4 ods. 3 Zmluvy o Európskej únii. V súlade s týmto článkom, ako aj požiadavkami jednotlivých právnych aktov EÚ, vyplýva práve zaručenie ich efektívnej ochrany v praxi, za účelom vyhnutia sa stavu, v ktorom by právo stanovené poriadkom Únie bolo iba iluzórnym. Každý prípad, keď sa nastoľuje otázka, či vnútroštátne procesné ustanovenie vedie k nemožnosti alebo nadmernému sťaženiu výkonu práv osôb podliehajúcich súdnej právomoci priznaných právnym poriadkom Únie, sa musí skúmať s prihliadnutím na postavenie tohto ustanovenia v celom konaní, jeho priebehu a jeho osobitostiach na rôznych vnútroštátnych súdoch. Z tohto hľadiska treba v prípade potreby vziať do úvahy zásady, ktoré sú základom vnútroštátneho súdneho systému, akými sú ochrana práva na obranu, zásada právnej istoty a riadneho priebehu konania.⁹

Uplatnenie zásady efektivity môže mať potenciálne dopad na mnohé procesné inštitúty, napríklad na právomoc súdov členských štátov prihliadať k právu Únie *ex offio*, uplatnenie zásady *res iudicata*, lehoty na uplatnenie procesných práv, dokazovanie, právo na prístup k súdu, požiadavky na odôvodnenie rozhodnutia a iné.¹⁰

V tejto súvislosti je potrebné poukázať na podstatnú skutočnosť, ktorou je kontradiktórnosť týchto dvoch konceptov, ktoré sa spravidla používajú v kontexte procesných úprav na ochranu práv Únie. Na jednej strane je to zásada ekvivalencie vo vzťahu ku vnútroštátnym nárokom, na druhej strane však ustupuje do úzadia prospech zásady efektivity práve vtedy, keď procesná úprava vo vzťahu k právu Únie nie je dostatočná a účinná. Z toho taktiež vyplýva, že zatiaľ čo nárok založený na práve Únie nesmie byť diskriminovaný vo vzťahu k nároku vnútroštátnemu, tak naopak újný nárok možno zvýhodniť oproti nároku vnútroštátnemu, pričom odôvodnením môže byť napríklad i zásada efektivity.

Napokon, uplatňovanie zásad ekvivalencie a efektivity, ako aj pomerne bohatá judikatúra v tejto oblasti neposkytujú dostatočnú mieru právnej istoty kedy sa majú uplatniť vnútroštátne procesné pravidlá alebo kedy má dôjsť k ich modifikáciám za účelom poskytnutia účinnej ochrany práva Únie.

⁹ Spojené veci C-430/91 a C-431/91 Van Shjindel a Van Veem, bod 19.

¹⁰ CRAIG, P., DE BÚRCA, G.: EU Law (5th edition), s. 231 až 237.

4 Vybrané procesné požiadavky práva Únie

Tak ako vyplynulo z predchádzajúcich častí tohto príspevku, na jednej strane právo Únie upravuje vzťahy ktoré spadajú do oblasti pracovného práva, na strane druhej vyžaduje od členských štátov, pri absencii právnej úpravy na úrovni EÚ, aby zabezpečili ochranu týchto práv rovnocenným a účinným spôsobom. V poslednej časti tohto príspevku sa zameriame práve na úpravu požiadaviek na procesné normy právnych poriadkov členských štátov, ktoré sú obsiahnuté v právnych aktoch sekundárneho práva Únie a bude ich preto potrebné zohľadniť a prebrať do právnych noriem pracovného súdneho poriadku. Rozhodli sme sa pre požiadavku ochrany práv a požiadavku podpory v konaní.¹¹

Požiadavka ochrany práv

Takáto požiadavka je zakotvená tak v horizontálnych ustanoveniach antidiskriminačných smerníc¹², ako aj v kontexte voľného pohybu pracovníkov a práv z neho vyplývajúcich¹³, ako aj v prípade ochrany práv vyslaných pracovníkov¹⁴. Ako vyplynulo z predchádzajúceho textu, takáto ochrana už vyplýva zo samotného zakotvenia práv jednotlivca v práve Únie. Pre ochranu práv zakotvenú v týchto právnych aktoch EÚ je spoločnou črtou, že takáto požiadavka na procesné pravidlá a ich prijatie a možnosť využitia osobami, ktoré spadajú do osobného a vecného rozsahu prv uvedených smerníc vykazuje obdobnosť svojho zakotvenia, ako aj svoje limity. Najmä sa nedotýka procesných lehôt, pri zachovaní požiadaviek vyplývajúcich z princípov efektivity a ekvivalencie.

Z pohľadu zásady ekvivalencie a efektivity a úpravy zásady na prístup k mechanizmom nápravy v rámci ochrany práv v sekundárnom práve je dôležitým jej formálny dopad na právny poriadok členských štátov, to znamená riadne, správne a včasné transponovanie týchto ustanovení do príslušnej procesnej právnej úpravy.

Veľmi dôležitým, v kontexte pracovného súdneho poriadku, je rozdielny osobný rozsah práva na právnu ochranu, ktorý je zakotvený v týchto smerniciach. V prípade smernice 2014/54/EÚ sa, v súlade so slobodou voľného

¹¹ Samozrejme, tento výber je ovplyvnený najmä skutočnosťou, že tieto normy obsahuje sekundárne právo tak v oblasti vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj v oblasti voľného pohybu pracovníkov a slobodného poskytovania služieb. Nemáme ambíciu analyzovať všetky procesné ustanovenia obsiahnuté v sekundárnom práve (napríklad inštitút obráteného dôkazného bremena).

¹² Článok 17 smernice 2006/54/ES; článok 9 smernice 2000/78/ES. Pre úplnosť dodávame, že obdobné ustanovenia sa vyskytovali už v pôvodných nediskriminačných smerniciach, pozri čl. 6 smernice 76/207/ES a čl. 6 smernice 75/117/ES.

¹³ Článok 3 smernice 2014/54/EÚ.

¹⁴ Článok 5 a 6 smernice 96/71/ES; článok 11 smernice 2014/67/EÚ.

pohybu pracovníkov, táto požiadavka vzťahuje jednak osobu, ktorá spadá do osobného rozsahu definície pracovníka podľa práva Únie a na druhej strane sa vzťahuje aj na jeho rodinných príslušníkov (ktorý tento status nemusia a spravidla ani nebudú mať). Od toho sa odvíja aj otázka komplexnosti, respektíve fragmentácie úpravy tejto požiadavky v dvoch alebo iba v jednom procesnom predpise. To isté sa vzťahuje aj na široký vecný rozsah slobody voľného pohybu pracovníkov (napríklad prístup k daňovým výhodám pre migrujúcich pracovníkov).

Uvedené platí aj vo vzťahu k antidiskriminačným smerniciam. Obe tieto smernice pri vymedzovaní povinnosti členských štátov zaviesť do svojich právnych poriadkov mechanizmy nápravy v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vychádzajú z konceptu „osoby“ ktorá sa takejto ochrany môže domáhať, a to aj po skončení právneho vzťahu, kde k diskriminácii došlo. Vzhľadom na fundamentálny význam zásady rovnakého zaobchádzania v EÚ, ako aj možné praktické problémy vyplývajúce z teoretického zúženia ochrany v rámci zamestnania a povolania vo vzťahu k pracovníkom, je použité pojmu osoby odôvodnené. Keďže nevyhnutným predpokladom zakotvenia takejto zásady je práve vzťah k oblasti zamestnania a povolania, tak tento mechanizmus by mohol byť ďalším prvkom procesnoprávných predpisov z oblasti pracovného práva, za predpokladu, že sa takýmto predpisom budú riadiť aj procesnoprávne vzťahy vyplývajúce z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnania a povolania.

Vo vzťahu k vyslaným pracovníkom je situácia pomerne jasná, keďže požiadavku právnej ochrany zakotvujú príslušné smernice iba vo vzťahu k tejto skupine osôb. Z vecného rozsahu sa takáto povinnosť vzťahuje na nedodržanie uplatniteľných pravidiel v oblasti vyslania. Vzhľadom na úpravu vysielania pracovníkov a najmä požiadavky na dodržanie minimálnej úrovne ochrany pracovných podmienok zakotvených v čl. 3 smernice 96/71/ES v členskom štáte, v ktorom je práca v rámci vysielania vykonávaná, má z pohľadu ochrany práv vysielaného pracovníka význam práve tento tvrdý obsah pracovných podmienok i keď to v žiadnom prípade neznamená nemožnosť napadnutia nerešpektovania práv z pracovného vzťahu vyslaného pracovníka v členskom štáte, v ktorom je zamestnaný.

Z pohľadu budúcej úpravy pracovného procesu považujeme za potrebné zdôrazniť vymedzenie okruhu sporov, ktoré sa budú prejednávať podľa tohto procesného predpisu. Zatiaľ čo v prípade pracovníkov dovoľávajúcich sa ochrany práv vyplývajúcich z vyslania pracovníkov v rámci poskytovania služieb alebo v prípade pracovníkov využívajúcich základné právo pracovníkov na voľný pohyb a dovoľávajúcich sa ochrany práv v súvislosti s výkonom tejto slobody v oblasti individuálnych a kolektívnych pracovných vzťahov je pomerne jednoznačné prejednávanie ich sporov podľa samostatného pracovného procesu, odlišná situácia je tak v prípade migrujúceho pracovníka, ktorý sa dovoľáva svojich práv vyplývajúcich z primárneho a sekundárneho práva Únie mimo oblasti individuálnych a kolektívnych pra-

covných vzťahov. To isté platí vo vzťahu k právam vyplývajúcim z právneho poriadku EÚ pre rodinných príslušníkov takýchto pracovníkov.

V prípade sporov vyplývajúcich z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je otázne ich uplatňovanie prostredníctvom ustanovení pracovného súdneho poriadku. Takýto postup by znamenal fragmentáciu procesnej úpravy v tejto oblasti, ako aj požiadavku, aby prípadné spory vyplývajúce z oblasti porušenia zásady rovnakého zaobchádzania boli spojené s oblasťou zamestnania a povolania. Vzhľadom na súčasný a budúci právny rámec navrhovaný v tejto oblasti,¹⁵ považujeme za vhodné aby budúca samostatná právna úprava ochrany práv vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, zachovala buď samostatné riešenie antidiskriminačných sporov, a to aj v nadväznosti na iné špecifické procesné inštitúty v tejto oblasti, alebo zachovala priame prepojenie na ustanovenia Antidiskriminačného zákona, ktoré už transponujú požiadavky antidiskriminačných smerníc.

Podpora v konaní

Tento inštitút je známym z horizontálnych ustanovení antidiskriminačných smerníc. Smernicami 2014/54/EÚ a 2014/67/EÚ sa podobné ustanovenie zaviedlo aj oblasť voľného pohybu pracovníkov, respektíve pre oblasť vysielania pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

Spoločnou črtou organizácií, ktoré môžu vystupovať na podporu alebo v mene osoby v konaniach na ochranu ich práv, je legitímny záujem na dodržiavaní ustanovení týchto smerníc, respektíve zásad a podmienok, ktoré upravujú. Podmienky tohto záujmu upraví vnútroštátne právo, respektíve, tak ako je tomu v prípade smernice 2014/54/EÚ, tieto podmienky môžu vyplývať aj z kolektívnych zmlúv, respektíve z praxe členských štátov. Hoci sú tieto ustanovenia v jednotlivých smerniciach formulované podobne, rozdiely vyplývajú najmä z rozdielnosti oblastí, ktoré tieto smernice upravujú (voľný pohyb pracovníkov, implementácia zásady rovnakého zaobchádzania, vysielanie pracovníkov).

Napokon, pre úplnosť považujeme za potrebné doplniť, že podpora v konaní má svoje limity, keďže sa netýka predpisov o zastupovaní a obhajobe.

Vzhľadom na skúsenosti s transpozíciou ustanovení antidiskriminačných smerníc do Občianskeho súdneho poriadku a Antidiskriminačného zákona, respektíve do návrhu Civilného sporového poriadku, zastávame názor, že tieto normy by mali byť transponované v obdobnej forme aj do návrhu pracovného súdneho poriadku. Tak, ako vyplynulo z predchádzajúceho textu, aj v prípade prijatia samostatného procesného predpisu pre oblasť pracovného práva, nebudú vyčerpané transpozičné povinnosti vo vzťahu k týmto ustanoveniam prv uvedených smerníc a bude potrebné tieto ustanovenia zapracovať aj do iných procesnoprávných predpisov.

¹⁵ Najmä návrh Civilného sporového poriadku a hmotnoprávne a procesné ustanovenia obsiahnuté v Antidiskriminačnom zákone.

V prípade subjektov so záujmom na dodržaní zásady rovnakého zaobchádzania však opätovne považujeme za vhodné, aby bola zachovaná väzba medzi procesnými predpismi a Antidiskriminačným zákonom, a to aj pre oblasť podpory v konaní. Vzhľadom na ustanovenia antidiskriminačných smerníc, a to nielen v súvislosti s podporou v konaní, ale aj v súvislosti so sociálnym dialógom, zastávame názor, že normy pracovného súdneho poriadku by mali umožňovať aj sociálnym partnerom vystupovať na podporu rovnakého zaobchádzania v prípade, ak k porušeniu tejto zásady došlo v oblasti zamestnania a povolania. Legitímny záujem sociálnych partnerov na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva zo samotnej skutočnosti dodržiavania tejto zásady v oblasti zamestnania a povolania.

5 Záver

Návrh pracovného súdneho poriadku musí rešpektovať aj záväzky SR vyplývajúce z jej členstva v EÚ. Táto požiadavka sa týka najmä účinnej ochrany práv vyplývajúcich z právneho poriadku Únie, pri rešpektovaní procesnej autonómie a požiadaviek efektivity a ekvivalencie procesných noriem. Z rozsiahleho dopadu práva Únie na vnútroštátnu právnu úpravu pracovných vzťahov vyplývajú aj predchádzajúce požiadavky kladené na budúci pracovný súdny poriadok. Napokon, takýto predpis musí rešpektovať nielen ustanovenia primárneho práva a judikatúru Súdneho dvora EÚ v tejto oblasti, ale musí tiež prebrať tie požiadavky na procesné normy, ktoré vyplývajú zo sekundárneho práva Únie.

Použitá literatúra

1. BOBEK, M., BRÍZA, P., KOMÁREK, J.: Vnitrostátní aplikace práva EÚ. Praha: C. H. Beck, 640 s. ISBN 9788074003776.
2. CRAIG, P., DE BÚRCA, G.: EU Law: Text, Cases, and Materials. 5th edition. Oxford: Oxford University Press, 2011. 1304 s. ISBN 9780199576999.

Kontaktné údaje:

Mgr. Jozef Kšíňan
e-mail: jozef.ksinan@flaw.uniba.sk
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
810 00 Bratislava 1
Slovenská republika

Procesnoprávna úprava riešenia pracovných sporov vo vybraných krajinách sveta

Jozef Pavol

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: V spracovanom príspevku sa autor zameril na skúmanie právnej úpravy procesných pravidiel riešenia pracovných sporov uplatňovaných v rôznych právnych poriadkoch sveta podľa výberu autora. Osobitný prínos tohto príspevku je reprezentovaný viacerými úvahami de lege ferenda v oblasti procesnoprávnej úpravy riešenia pracovnoprávných sporov, ktoré by mohli byť upravené normami slovenského právneho poriadku, prednostne normami pracovného práva, a to po vzore modelov analyzovaných v tomto príspevku.

Kľúčové slová: pracovné právo, pracovný súdny poriadok, rekodifikácia, pracovné súdy, zástupcovia zamestnancov, zástupcovia zamestnávateľov.

Abstract: In the processed article the author deals with the legislation on procedural rules in labor law applied in specific jurisdictions chosen by the author. Particular benefit of the paper is specific de lege ferenda reflection on procedural regulations in labor law which may be stipulated in Slovak jurisdiction, especially labor law, conforming to the models elaborated in the article.

Key words: labor law, judicial procedure labor act, recodification, labor courts, workers' representatives, employers' representatives.

1 Charakter pracovného práva ako odvetvia slovenského právneho poriadku

Pracovné právo bezpochyby reprezentuje samostatné právne odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky a zohráva svoju nezastupiteľnú úlohu. Prostredníctvom tohto právneho odvetvia štát naplňa svoju ochrannú funkciu s dôrazom na sociálne aspekty života jednotlivcov v spoločnosti. Inými slovami možno pracovné právo vymedziť ako súbor právnych noriem, ktoré regulujú právne vzťahy vznikajúce medzi ľuďmi pri výkone ľudskej práce. „Pracovné právo prostredníctvom svojej legislatívy

rieši aktuálne potreby rozvíjajúceho sa pracovného trhu, pričom vo forme mnohých právnych noriem určuje pravidlá správania sa na trhu práce.¹

Pracovné právo je budované na oddelení individuálneho pracovného práva a pracovného práva kolektívnej povahy.² Uvedené delenie pramení v nemožnosti zaradiť pracovné právo ako celok bezvýhradne do odvetvia súkromného či výlučne verejného práva. Všeobecne za príčinu možno označiť návrat k právnemu dualizmu verejného a súkromného práva. V zásade platí, že individuálne pracovné právo spadá do oblasti súkromného práva a kolektívne právo naopak do sféry práva verejného. Avšak aj v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch vnímame „nadštandardné“ zásahy štátu, ktoré nie sú typické pre súkromnoprávne odvetvia, a to primárne z dôvodu verejného záujmu na sociálnej ochrane spoločnosti a jej jednotlivcov. Následky ingerencie štátu potom vnímame v modifikácii niektorých základných zásad súkromného práva – narušené uplatňovanie zásady rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch, obmedzená dispozičná autonómia, a pod.

S uvedeným úzko súvisí aj riešenie pracovnoprávných sporov, ktoré sa s ohľadom na vyššie spomenuté vyznačujú určitými osobitosťami od rázdoch súkromnoprávných odvetví. Napriek tomu sa riešenie pracovnoprávných sporov spravuje všeobecnými normami občianskeho súdneho poriadku, ako univerzálneho právneho predpisu pre postup sudov v súkromnoprávnej oblasti.

V ostatných rokoch sa zintenzívnila odborná diskusia v oblasti rekodifikácie civilného práva a prirodzene aj civilného práva procesného, pričom sa počíta s kvázi osobitnou právnou úpravou riešenia pracovnoprávných sporov v rámci rekodifikovaného občianskeho súdneho poriadku.³ V súčasnosti je veľmi otáznou, aká bude výsledná podoba právnej úpravy riešenia pracovnoprávných sporov, a preto by sme sa v tomto príspevku radi venovali právnym úpravám niektorých vybraných krajín sveta, pričom budeme sledovať výhody, resp. nevýhody právnych režimov v nich uplatňovaných.

2 Súdne konanie v pracovnoprávných sporoch podľa švédskeho práva

Systém procesných pravidiel, ktoré sa špecificky uplatňujú na spory kolektívneho vyjednávania, pracovných zmlúv, či akýchkoľvek iných sporov vyplývajúcich zo vzťahu medzi zamestnávateľom a jeho zamestnan-

¹ HAMULÁK, J.: Fakultatívnosť aktívnych opatrení na trhu práce. In *Regionálne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011-2013*. Bratislava: Merkury, 2013. s. 5.

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

³ Bližšie pozri Návrh legislatívneho zámeru rekodifikácie civilného práva procesného, 2013.

com (zamestnancami), sú v švédskom právnom poriadku regulované osobitným právnym predpisom – Zákomom o pracovnoprávných sporoch (súdne konanie) z roku 1974 (ďalej len „zákon o pracovnoprávných sporoch“).⁴

Základ, na ktorom je formulovaný tento zákon, vychádza zo štandardných procesných pravidiel uplatňovaných v iných občianskoprávných sporoch. Tieto všeobecne platné pravidlá stanovené občianskym súdnym poriadkom už v roku 1942 sa aplikujú aj v pracovných sporoch, ak zákon o pracovnoprávných sporoch neustanovuje inak, pričom existuje celá rada dôležitých aspektov, ktoré tento osobitný právny predpis reguluje odlišne.

Právomoc v pracovnoprávných sporoch si v zmysle zákona o pracovnoprávných sporoch delia osobitné pracovne súdy a súdy všeobecné. Niektoré zákonom stanovené pracovnoprávne spory môžu byť riešené priamo pred pracovnými súdmi ako súdmi prvej inštancie, kým ochrany práv v iných prípadoch sa účastníci sporu môžu domáhať na všeobecných švédskych súdoch. Kým rozhodnutia pracovných súdov sú finálne, t.j. nemožno sa voči nim odvolať, proti rozhodnutiam všeobecných súdov je spravida, no nie vždy, prípustný opravný prostriedok, ktorý bude prejednaný práve pred osobitnými pracovnými súdmi. Rozhodujúce pre stanovenie právomoci pracovných súdov sú dve skutočnosti – 1. žaloba je podávaná zástupcami zamestnávateľov alebo zástupcami zamestnancov a 2. žaloba sa musí týkať sporu vyplývajúceho z kolektívnej zmluvy alebo sporu medzi stranami, ktoré sú viazané kolektívnou zmluvou, alebo sa jedná o spor týkajúci sa miesta výkonu práce, na ktorom sa uplatňuje kolektívna zmluva. To znamená, že žalobu, ktorú podáva nezastúpený jednotlivec, musí adresovať všeobecným súdom. Rovnaká situácia nastáva, ak sa svojich práv domáha jednotlivec odborovo organizovaný, ale organizácia, ktorej je členom, nie je ochotná podať žalobu.

Charakteristickým rysom sporov prejednávaných pracovnými súdmi je, že tieto súdy sú zložené nielen zo sudcov z povolania, ale aj zo zástupcov zamestnávateľov, resp. zamestnancov.

Z ustanovení, ktorými sa spravuje konanie pred osobitným pracovným súdom, si zasluhuje pozornosť zakotvenie práva zástupcov zamestnancov iniciovať súdne konanie podaním žaloby v mene svojho člena, resp. svojho minulého člena, a to aj bez jeho výslovného súhlasu. Toto ustanovenie sa vzťahuje primárne na pracovnoprávne spory týkajúce sa ochrany zamestnania. Napriek uvedenému môže zamestnanec, v ktorého mene hodlajú zástupcovia zamestnancov iniciovať konanie pred súdom, zabrániť podaniu žaloby, a to najmä v prípadoch, kedy si je sám vedomý, že jeho konanie nebolo v súlade s platným právom.

Ak je žalovaný v spore súčasne členom odborovej organizácie, dotknutá organizácia sa stáva účastníkom konania popri jednotlivcovi, ktorý je

⁴ Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (angl. The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act, SFS 1974:371).

v žalobe označený ako žalovaný. Žalovaný ako člen odborovej organizácie sa môže s odborovou organizáciou dohodnúť, aby v jeho mene viedla pred súdom obhajobu. Obdobný postup zvolí odborová organizácia aj v prípade pasivity žalovaného.

Nevyhnutnou podmienkou úspešnosti pracovnoprávneho sporu pred súdom je požiadavka, aby sa zmluvné strany pokúsili o mimosúdne vyriešenie sporu. Ak by žalovaný v konaní pred súdom vzniesol námietku, že nebol vyzvaný k mimosúdnej vyriešeniu sporu, súd by bez ďalšieho konania žalobu zamietol. Je potrebné zdôrazniť, že rozhodnutia osobitných pracovných súdov sú konečné a nemožno sa proti nim odvolať.

Vo veci náhrady trov konania sa v súlade s občianskym súdnym poriadkom spravidla uplatňuje zásada úspešnosti v spore pred súdom. Osobitosťou pracovnoprávných sporov je, že súd disponuje právomocou rozhodnúť, aby každá zo strán sporu znášala svoje náklady na konanie, a to najmä v prípade, ak má za to, že neúspešná strana v spore mohla odôvodnene predpokladať porušenie svojich práv. Pracovnoprávne spory sú na rozdiel od sporov občianskoprávných či obchodnoprávných oslobodené od súdnych poplatkov.

Spravidla dĺžka trvania pracovnoprávných sporov pred švédskymi pracovnými súdmi od podania žaloby až po vydanie rozhodnutia nepresahuje šesť mesiacov, pričom nie je výnimkou, aby sa vo výnimočných prípadoch skočili súdne spory v podstatne kratšom čase.

3 Procesné pravidlá v pracovnoprávných sporoch v Portugalsku

Aj Portugalsko, obdobne ako Švédsko, upravuje procesné pravidlá v oblasti riešenia pracovnoprávných sporov prostredníctvom samostatného právneho predpisu – pracovným poriadkom (ďalej len „*pracovný poriadok*“). Primárny cieľom osobitnej procesnoprávnej úpravy je sledovanie zásady hospodárnosti a hlavne rýchlosti konania. Za týmto účelom sa procesné pravidlá v oblasti riešenia pracovnoprávných sporov zjednodušili v porovnaní s „klasickým“ civilným procesom.

Prvý stupeň súdnej ochrany v pracovnoprávných sporoch je reprezentovaný pracovnými súdmi (z port. *Tribunal do Trabalho*), na ktorých rozhoduje samosudca. Ak sú splnené zákonom stanovené podmienky pre podanie odvolania, v druhom stupni prejednávajú právne veci sociálne divízie druhostupňových súdov, kde pôsobia senáty zložené z troch členov. Hierarchicky najvyššie stojí štvrtá divízia portugalského najvyššieho súdu, ktorá prejednáva opravné prostriedky proti rozhodnutiu druhostupňových súdov, ak ich zákon pripúšťa. Jedná sa tak o kombináciu špeciálneho pracovného súdu a sústavy všeobecných súdov, ktoré pre riešenie pracovnoprávných sporov zriaďujú osobitné senáty.

Významným aspektom portugalskej úpravy je skutočnosť, že súdy sú oprávnené prelomiť starú rímsku zásadu *iudex ne eat ultra petita partium*, čím môžu žalobcovi priznať viac alebo plnenie inej povahy ako v žalobnom návrhu žiadal.

Ďalšou zvláštnosťou je zákonná povinnosť prokuratúry poskytnúť právnu pomoc a zastúpenie tým zamestnancov, ktorým nemajú zvoleného právneho zástupcu. Obdobne ako v švédskom modeli, portugalský pracovný poriadok priznáva odborom právo vystupovať pred súdmi pri zastupovaní svojich členov.

Žalobcovia sú povinní uhradiť súdny poplatok. To neplatí, ak sú zastúpení prokurátorom alebo právnym oddelením zástupcov zamestnancov a súčasne nepresahujú zákonom predpísanú výšku príjmu.⁵

Dĺžka pracovnoprávných sporov sa pohybuje v rozmedzí od 12 do 24 mesiacov.

4 Súdne konanie v pracovnoprávných sporoch podľa thajského práva

Obdobne ako v právnych poriadkoch krajín vyššie uvedených, aj v Thajsku sa procesné pravidlá riešenia pracovnoprávných sporov spravujú ustanoveniami osobitného právneho predpisu.⁶

Spoločnou a významnou črtou všetkých uvedených právnych poriadkov je skutočnosť, že osobitné právne predpisy v oblasti pracovnoprávných sporov zakladajú právomoc osobitných pracovných súdov. V podmienkach Thajska ide konkrétne o provinciálne, regionálne a centrálny pracovný súd, v ktorých pôsobia popri profesionálnych sudcoch aj prísediaci – laici reprezentujúci záujmy zamestnávateľov a laici reprezentujúci záujmy zamestnancov, stále v rovnakom počte.

Pracovné súdy obligatórne na začiatku každého súdneho konania vedú strany sporu k zmiernu. V prípade, ak sa nedohodnú, súd pokračuje v konaní.

Ak sa navrhovateľ, ktorého súd považuje za potrebné v spore vypočúť, nedostaví v termíne predvolania na súd bez ospravedlnenia, súd má za to, že navrhovateľ nemá úmysel v spore pokračovať a toto konanie vylúči z termínov pojednávania. Ak sa takéhoto konania dopustí odporca, súd môže pokračovať v konaní a rozhodnúť aj v jeho neprítomnosti. Ak sa navrhovateľ alebo odporca do siedmych dní pred súdom ospravedlnia a uvedú oprávnený dôvod svojej neúčasti, súd vytýči nový termín pojednávania.

⁵ Hranica pre oslobodenie od súdneho poplatku je cca 24 000 € ročne pred zdanením.

⁶ Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court, B.E. 2522 (1979).

Pracovné súdy nie sú viazané zásadou prejednávajúcou, čím môžu získavať dôkazy aj z vlastnej iniciatívy, ktoré neboli navrhnuté žiadnou zo strán sporu.

Pracovné súdy sú v zásade viazané žalobným petitom, okrem prípadu ak sa súd domnieva, že v záujme spravodlivosti pre obe strany je nevyhnutné prekročiť návrh žalobcu.

Možnosť podať odvolanie proti rozhodnutiu pracovných súdov je obmedzená, a to iba na prípady právnych otázok. Nesprávne alebo nedostatočne zistený skutkový stav nezakladá dôvod pre podanie odvolania.

Všetky podania a procesné úkony sú oslobodené od súdnych poplatkov.

5 Záver

Pri skúmaní právnych úprav vybraných krajín sveta v oblasti procesnej úpravy riešenia pracovných sporov možno vnímať určité spoločné znaky, ktoré sa viac či menej zhodujú, a to aj napriek tomu, že sme sa pokúsili voliť právne poriadky z rôznych geopolitických oblastí s rozdielnou právnou kultúrou.

Základnou spoločnou črtou je fakt, že v každej vybranej krajine je v oblasti pracovných sporov daná právomoc osobitných pracovných súdov, resp. senátov v podmienkach Portugalska. V prípade Švédska a Thajska akcentuje laický prvok v podobe prísediacich zastupujúcich záujmy tak zamestnávateľov ako aj zamestnancov.

V každom zvolenom právnom režime zohrávajú významnú úlohu odbohy, ktoré sú oprávnené zastupovať záujmy svojich členov, resp. bývalých členov.

Ďalším spoločným znakom je možnosť pracovných súdov v niektorých prípadoch prisúdiť žalobcom viac, resp. prisúdiť iné plnenie, ako vyplývalo zo žalobného petitu. Zaujímavosťou je prelomenie prejednávajúcej zásady v podmienkach thajskej právnej úpravy, ako aj oslobodenie od súdnych poplatkov, čo je príznačné aj pre švédsku právnú úpravu.

Za významnú črtu zvolených právnych úprav považujeme rozdielne formy právneho obmedzenia podať odvolanie. V švédskom pracovnom práve procesnom nie je odvolanie proti rozhodnutiam pracovných súdov vôbec prípustné. V podmienkach Portugalska a Thajska je táto možnosť zákonom obmedzená.

Vzhľadom na uvedené považujeme za vhodné zamyslieť sa pri úvahách o novom pracovnom súdnom poriadku v podmienkach Slovenskej republiky, resp. rekonštrukčných úsiliach v oblasti občianskeho práva, nad niektorými z horeuvedených osobitostí, ktoré spravidla u nás nepoznáme. Domnievame sa, že by zavedenie osobitných pracovných súdov, resp. špeciálnych pracovných senátov a zakotvenie ich právomoci v potenciálnej novej právnej úprave prispelo ku skvalitneniu rozhodnutí súdov produkova-

ných v oblasti pracovného práva. Vzhľadom na finančnú, inštitucionálnu a personálnu náročnosť nepredpokladáme kreáciu osobitných pracovných súdov, a preto za vhodnejšiu variantu považujeme vytvorenie osobitných senátov, alebo sudcov „špecialistov“ v oblasti pracovného práva. Zároveň sa domnievame, že prítomnosť prísediacich z radov zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov by mohla prispieť k priblíženiu súdov laikom a lepšiemu pochopeniu problémov v pracovno-právnej oblasti. Nepochybne by takýto krok mal vplyv aj na postavenie odborov či zamestnávateľských organizácií. Pri úvahách v tejto rovine by bolo vhodné uvažovať o komplexnejších zmenách v postavení subjektov kolektívneho pracovného práva tak, ako správne poznamenaj Hamulák: „Otázky týkajúce právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov sú v súčasnosti jednou z najdiskutovanejších tém nie len v oblasti pracovnoprávnej teórie, ale aj veľmi ostro hodnotenou témou v oblasti sociálneho dialógu.“⁷

Počet pracovnoprávných sporov na slovenských súdoch klesá, a prevažná časť sporov spočíva v konaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Po vzore hore uvedených právnych úprav navrhujeme rozšírenie oslobodenia od súdnych poplatkov v pracovnoprávných sporoch. Druhým aspektom ovplyvňujúcim nízky počet pracovnoprávných sporov na súdoch je určitá forma nedôvery v súdy, a to najmä pre ich zdĺhavosť. Za predpokladu, že by sa na rozhodovaní v pracovnoprávných sporoch zúčastňovali sudcovia špecializovaných senátov s príslušnou odbornou kvalifikáciou a praxou v spojení so zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov, považujeme za rozumné, aby bola možnosť podávať opravné prostriedky zákonom regulovaná, čím by sa signifikantne znížila priemerná dĺžka súdneho konania.

V závere si dovoľím vysloviť požiadavku, aby sa v prípade realizácie rozdiskutovaných legislatívnych zmien kládol silný dôraz na dodržiavanie princípu právnej istoty. Pri tvorbe práva by sa mali predvídať jednotlivé situácie, ktoré v spoločenskom živote môžu nastať, pričom nie je vhodné, aby sa zákony často novelizovali, čo oslabuje uvedený princíp právnej istoty, a teda rovnako znižuje dôveru jednotlivých občanov v platné právo.⁸

Použitá literatúra

1. HAMULÁK, J.: Fakultatívnosť aktívnych opatrení na trhu práce. In Regionálne zmeny v Zákonníku práce v rokoch 2011-2013. Bra-

⁷ HAMULÁK, J.: Postavenie zástupcov zamestnancov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (analýza vo svetle novelizácie Zákonníka práce). Bratislava: PraF UK, 2012. s. 11.

⁸ HRTÁNEK, L.: Administratívnoprávne princípy a sociálne práva v Ústave Slovenskej republiky. Wien: Druckerei Paul Gerin & Co KG, 2013, s. 24.

- Bratislava: Merkury, 2013. s. 5-11. ISBN 978-80-89458-26-4.
2. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
 3. Act on the Establishment of and Procedure for Labor Court, B.E. 2522 (1979).
 4. Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister (angl. The Labour Disputes (Judicial Procedure) Act, SFS 1974:371).
 5. Internetový prameň www.eurofound.europa.eu.
 6. Internetový prameň www.government.se.
 7. Internetový prameň www.arbetsdomstolen.se.
 8. HAMULÁK, J.: Postavenie zástupcov zamestnancov v kolektívnych pracovnoprávných vzťahoch (analýza vo svetle novelizácie Zákonníka práce). Bratislava: PraF UK, 2012. s. 11-19. ISBN 978-80-7160-327-6.
 9. HRTÁNEK, L.: Administratívnoprávne princípy a sociálne práva v Ústave Slovenskej republiky. Wien: Druckerei Paul Gerin & Co KG, 2013, s. 24-30. ISBN 978-3-200-03147-0.

Kontaktné údaje:

Mgr. Jozef Pavol
jozef.pavol2@flaw.uniba.sk
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
P. O. Box 313
810 00 Bratislava 1
Slovenská republika

Alternatívne riešenie sporov v pracovnom práve

Lenka Trnkusová

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Abstrakt: Mediácia ako alternatívny spôsob riešenie sporov predstavuje rýchly a bezkonfliktný spôsob ukončenia sporu, ktorého základným pilierom je dobrovoľnosť. V rámci príspevku sa autorka zamerala na analýzu pozitív a negatív mediácie tiež so zameraním na pracovnoprávne vzťahy. V závere príspevku neopomenula tiež právnu úpravu krajín Európskej Únie nakoľko vo viacerých z nich je mediácia často využívaná a ich právna úprava a prax by mohli poslúžiť ako inšpirácie pre právnu úpravu Slovenskej republiky.

Abstract: Mediation as an alternative dispute resolution represents fast way how to end up dispute without problems with the base of voluntary. Within the article the author focuses on the advantages and disadvantages of mediation also with the focus on the relationships in labor law. In the very end of the article author also focus on the regulation in European Union since in the many countries is mediation used and this regulation and experience could serve as an inspiration for regulation in Slovak republic.

Kľúčové slová: alternatívne riešenie sporov, mediácia, výhody, nevýhody, zahraničná právna úprava

Key words: alternative dispute solutions, mediation, advantage, disadvantage, foreign legal regulation

1 Úvod

Alternatívne riešenie sporov, ktoré je v angličtine nazývané „alternative dispute resolution“ predstavuje predmet záujmu mnohých teoretických odborníkov, ale aj odborníkov z praxe. Alternatívu možno vidieť práve v možnosti výberu inej cesty riešenia sporu ako konania pred súdom. Hlavným účelom je najmä odbremeniť súdy, urýchliť proces vyriešenia sporu, znížiť náklady a zabezpečiť spokojnosť oboch strán. Občianskoprávne teda aj pracovné spory možno riešiť viacerými spôsobmi, pričom v rámci alternatívnosti riešenia rozoznávame tieto možnosti, ktoré uvádzam v po-

radí od najneformálnejších až po tie najformálnejšie: negociácia, mediácia, konciliácia, arbitráž a súdne konanie. Nakoľko sa jedná o materiu veľmi obsírnú, v rámci môjho príspevku by som sa chcela zamerať na mediáciu ako na možný spôsob alternatívneho vyriešenia sporu v pracovnom práve.

2 Mediácia ako alternatívny spôsob riešenia sporov

Slovo mediácia je pôvodom z latinčiny a znamená stredný, nestranný či neurčitý. Pojem mediácia má množstvo definícií, ktorých vyjadrujú spoločný cieľ a to zásah inej strany do nefungujúcej. Mediácia vznikla koncom šesťdesiatych a začiatkom sedemdesiatych rokov dvadsiateho storočia v Spojených štátoch amerických a v Kanade. Odtiaľ dochádza k jej rozširovaniu do celého sveta. V Európe sa začala mediácia uplatňovať približne pred desiatimi rokmi, pričom je najviac využívaná vo Francúzsku, Nemecku a Veľkej Británii.

Mediácia je sprostredkovanie riešenia konfliktných a problémových situácií, ktorým sa uľahčuje komunikácia a vzájomné pochopenie, a predovšetkým sa zameriava na vytvorenie priaznivej atmosféry, v ktorej bude príležitosť obojstranne hľadať možnosti riešenia.¹ Hlavným predpokladom mediácie je dobrovoľnosť, čiže ktorákoľvek zo strán uvádza, že tri štvrtiny mediálnych prípadov sa končia uzatvorením dohody a z toho 80 % klientov je spokojných s priebehom a výsledkom rokovanií.

Právnu úpravu inštitútu mediácie nachádzame v Občianskom súdnom poriadku, ktorý uvádza:

„Ak to povaha vecí pripúšťa, môžu účastníci skončiť konanie súdnym zmierom. O zmier sa má súd vždy pokúsiť. Súd môže odporučiť účastníkom, aby sa pokúsili o zmier mediáciou. Súd rozhodne o tom, či zmier schvaľuje; neschváli ho, ak je v rozpore s právnymi predpismi. V takom prípade súd po právoplatnosti uznesenia pokračuje v konaní. Schválený zmier má účinky právoplatného rozsudku. Rozsudkom však môže súd zrušiť uznesenie o schválení zmiernu, ak je zmier podľa hmotného práva neplatný. Návrh možno podať do troch rokov od právoplatnosti uznesenia o schválení zmiernu.“²

¹ prof. JUDr. František Kutlík:
<http://www.epi.sk/Main/Default.aspx?Template=~Main/TPrintWithHeader.ascx&phContent=~EDL/ShowArticlePrint.ascx&ArticleId=26290>

² §99 zákona č. 99/1963 Z. z. občiansky súdny poriadok v znení neskorších právnych predpisov

Ako vidieť z vyššie uvedeného mediácia umožňuje vyriešiť spor dohodou strán buď pred začatím súdneho konania alebo v jeho priebehu. Oba inštitúty majú spoločné črty, ale nájdeme aj rozdiely. Súd môže odporučiť, aby strany ukončili spor zmierom v podobe mediácie. Zmier sa vníma ako dohoda schválená súdom kým mediácia dohoda je uzatvorená a schválená len stranami sporu. Mediácia odbreňuje súdy od rozhodovania sporov, berie viac do úvahy záujmy strán aj keď mediácia dohoda samozrejme nemôže byť v rozpore s právom. Ďalší rozdiel možno nájsť pri vykonateľnosti, nakoľko dohoda schválená súdom v podobe zmieru je exekučným titulom, je priamo vykonateľná. Mediácia dohoda je exekučným titulom len v prípade ak je spísaná v podobe notárskej zápisnice. Tiež treba pamätať, že zmier predstavuje rozsúdenú vec teda má účinky právoplatného rozsudku a o veci nemožno opätovne pojednávať („res iudicata“). Schválená mediácia dohoda dané účinky nemá, preto v prípade mediácie je možné aj po jej úspešnom ukončení výslednou dohodou zahájiť súdne konanie.

2.1 Výhody mediácie

Medzi hlavné výhody, ktoré riešenie sporov alternatívne formou mediácie prináša možno zaradiť nasledujúce:

- a) Rýchlosť jej uzatvorenia – v porovnaní so súdnym konaním, pri ktorom padne rozhodnutie po niekoľkých mesiacoch ba až rokoch, je mediácia menej náročná a strany môžu dospieť k dohode po niekoľkých dňoch prípadne týždňoch rokovania. Konanie nie je natoľko formálne ako pri súdnom pojednávaní, nakoľko mediáciou sa strany vyhnú prietahom či opravným prostriedkom.
- b) Nenákladnosť – pri mediácii strany nemusia platiť za právne služby a súdne poplatky ako tomu je pri súdnom konaní. Takisto strany šetria výdaje aj na opravných prostriedkoch.
- c) Dobrovoľný proces – kľúčová podmienka, aby mohlo prísť medzi stranami k riešeniu sporu mediáciou je dobrovoľnosť. Strany sa musia rozhodnúť o uzatvorení mediácie dohody bez nátlaku, pričom tento proces môžu kedykoľvek ukončiť.
- d) Súkromie a dôvernosť – strany sporu a mediátor sú jediné subjekty, ktoré sa zúčastňujú riešenia sporu, a preto dôvernosť informácií, ktoré sú jeho predmetom býva zachovaná. Niektoré subjekty majú záujem zachovať dôvernosť informácii za účelom nepoškodenia svojej reputácie a dobrého mena a za účelom zachovania dobrej povesti z pohľadu budúcich obchodných partnerov. Práve z tohto dôvodu môže byť mediácia považovaná za prostriedok, prostredníctvom ktorého príde k rýchlemu a diskretnému uzatvoreniu celého sporu.
- e) Dispozícia sporom a subjektívne riešenia – s dobrovoľnosťou úzko súvisí dispozícia strán sporom, teda výsledok sporu majú účastníci mediácie vo vlastných rukách. Strany iniciatívne navrhujú riešenia v takom rozsahu ako vyhovujú cieľu, ktorý sledujú.

2.2 Nevýhody mediácie

- a) Dobrovoľnosť – hoci bola dobrovoľnosť uvádzaná ako výhoda mediácie môže predstavovať aj jej nevýhodu. Nevýhodu predstavuje v tom slova zmysle, že ktorákolvek zo strán môže mediačný proces aj bez udania dôvodu ukončiť a to aj jednostranne.
- b) Nemožnosť priamej vykonateľnosti výslednej dohody – v prípade ak nie je mediačná dohoda spísaná vo forme notárskej zápisnice nie je priamo vykonateľná proti vôli strán. Práva a povinnosti v nej zakotvené a ich vymoženie je možné zabezpečiť pred súdom takým istým spôsobom ako práva a povinnosti z akejkoľvek zmluvy. Ako bolo uvádzané vyššie uzatvorená mediačná dohoda nepredstavuje „res iudicata.“
- c) informovanosť – inštitút mediácie je veľmi málo využívaný aj z dôvodu malej informovanosti. V krajinách strednej Európy je zatiaľ inštitút mediácie málo známy.

2.3 Spory vhodné na mediáciu

Za najvhodnejšie druhy sporov, pri ktorých je možné využiť mediáciu možno považovať tie, pri ktorých sú strany na jeho vyriešení závislé, pretože obe prispeli svojim správaním a konaním k jeho vytvoreniu a aj naďalej musia spolupracovať a zároveň majú záujem udržať svoj vzťah. Medzi stranami musí existovať aspoň relatívna rovnosť inak je slabšia z nich znevýhodnená a v dôsledku nerovnosti býva aj výsledná dohoda výhodnejšia pre silnejšiu stranu. Strany musia byť schopné spolu komunikovať aspoň na minimálnej úrovni tak, aby bola možná medzi nimi výmena informácií. Strany sporu nemôžu očakávať, že jedna bude víťaz a druhá porazený, pretože v takomto prípade je dosiahnutie kompromisu náročné. Nevhodné sú aj prípady, v ktorých jedna strana zažíva pred druhou strach alebo ak sú spojené s násilím alebo hrozbou fyzického násilia, jedna strana má psychické problémy alebo je závislá na omamných alebo návykových látkach. Tiež podľa práva sú niektoré spory, ktoré zákon priamo vyníma spod mediácie a musia byť rozhodnuté iba súdnou cestou. Typickým príkladom je rozvod manželstva.

Mediáciu je možné efektívne využiť v pracovných kolektívoch, kde dochádza ku každodenným stretom a napätie zbytočne znižuje kvalitu pracovného výkonu a vplýva aj na zamestnancov, ktorí nie sú do konfliktu priamo zapojení. Malé konflikty a strety záujmov je potrebné riešiť hneď pri ich vzniku nakoľko v opačnom prípade môžu prerásť do konfliktov väčších a vyústiť do obojstranne nechcených riešení ako sú odchod zo zamestnania alebo pracovnoprávne spory na súdoch. Pri riešení zamestnaneckých konfliktov formou mediácie je potrebné zvážiť, kto by mal vystupovať ako mediátor, pričom takto vybraná osoba musí byť neutrálna voči všetkým stranám sporu.

3 Mediácia v krajinách EÚ

a) Bulharsko

Ministerstvo spravodlivosti Bulharska zriadilo register mediátorov ako súčasť centrálného registra neziskových organizácií poskytujúcich užitočné verejné služby. Hoci je mediácia prípustná v mnohých oblastiach práva, nie sú upravované ani obmedzované právnymi predpismi. Väčšina mediátorov sa špecializuje na komerčnú oblasť a na obchodné spory. Aj keď mediácia predstavuje alternatívny spôsob urovnávania sporu bez obrátenia sa na súd, nie je nevyhnutnou podmienkou na začatie súdneho konania.

b) Nemecko

Mediáčne služby v Nemecku poskytujú mnohé organizácie. Vo všeobecnosti možno povedať, že mediácia je možná v tých prípadoch, keď sú strany oprávnené využiť iné ako právne metódy narišenie sporov a ostatných záležitostí. Medzi najbežnejšie oblasti mediácie patrí rodinné právo, dedičské právo a obchodné právo. Aj v Nemecku je rozhodnutie o použití mediácie založené na dobrovoľnosti. Neexistuje vnútroštátny etický kódex, ktorý by mediátori museli dodržiavať. Rôzne profesijné združenia však vypracovali svoj vlastný etický kódex. Platba za mediáciu je predmetom dohody medzi súkromným mediátorom a stranami sporu. Poplatky za mediáciu nie sú regulované, rovnako ako štatistiky o nákladoch. Za reálny sa považuje poplatok vo výške 80 až 250 € na hodinu. Mediáčnu dohodu možno vynútiť za pomoci právnikov, alebo notára.

c) Írsko

V Írsku neexistuje žiadny centralizovaný štátny orgán, ktorý by zodpovedal za poskytovanie služieb mediátora. Mediácia sa najčastejšie využíva vsúvislosti s osobnou ujmou, v rodinnoprávnych a obchodnoprávnych sporoch, ako aj v prípadoch sťažností na protiprávnu diskrimináciu v zmysle právnych predpisov o rovnosti.

d) Grécko

Služby v oblasti mediácie v Grécku poskytujú dve inštitúcie a to v oblasti pracovného práva ministerstvo zamestnanosti poskytuje vládne služby, ktoré umožňujú, aby zamestnaná osoba požiadala o oficiálne vypočutie v prípade sporu týkajúceho sa zamestnania. Tento postup vykonáva oddelenie inšpekcie práce. Špecializovaný inšpektor naplánuje vypočutie zamestnávateľa, aby zamestnanec mohol vysvetliť svoje stanovisko. Vypočutie sa vykonáva oddelene od súdneho konania. Druhá oblasť kde je využívaná mediácia je oblasť obchodného práva kde existuje je ombudsman pre spotrebiteľov, ktorý je nezávislým orgánom na ochranu práv spotrebiteľov. Jeho úlohou je vystupovať bezplatne ako mediátor a urovnávať spory medzi spotrebiteľmi a dodávateľmi, pričom súčasne neprebíha súdne konanie.

e) Španielsko

Využitie mediácie v Španielsku je veľmi bežné v pracovnoprávných otázkach. V niektorých prípadoch je dokonca záväzné využiť najskôr mediáciu, a až potom sa obrátiť na súdy. Mediácia sa spravidla týka kolektívnych konfliktov, ale v niektorých autonómnych oblastiach sa mediáciou riešia aj individuálne konflikty. Subjekty mediácie sú v autonómnych oblastiach osobitne poverené riešením pracovnoprávných otázok. Na celoštátnej úrovni ponúka bezplatnú službu mediácie Medzikonfederacná služba pre mediáciu v prípade konfliktov prekračujúcich právomoci orgánov autonómnych oblastí.

f) Maďarsko

V súlade so zákonom o mediácii je za registráciu mediátorov a právnických osôb zamestnávajúcich mediátorov zodpovedné ministerstvo spravodlivosti. Medzi mimovládne združenia, ktoré pracujú v oblasti mediácie, okrem iného patria Národná asociácia mediátorov a Oddelenie pre alternatívne riešenie sporov a koordináciu v rámci Obchodnej a priemyselnej komory v Budapešti. Zákon o mediácii zahŕňa civilné spory, no vylúčená je mediácia v sporoch týkajúcich sa urážky na cti, kontroly administratívnych rozhodnutí, konania vo veci poručníctva, ukončenia rodičovskej zodpovednosti, exekučných konaní, konaní vo veci určenia otcovstva a prípadov vo veci žaloby pre neústavnosť. Využitie mediácie je založené na báze dobrovoľnosti.

g) Rakúsko

Odbornú prípravu budúcich mediátorov a registráciu mediátorov v Rakúsku upravuje zákon. Spolkové ministerstvo spravodlivosti vedie aj zoznam mediátorov. Neexistuje však žiadny centralizovaný orgán, ktorý by bol zodpovedný za mediačné služby. Mediáciu možno využiť pri akejkoľvek právnej záležitosti za odplatu dohodnutú medzi stranami. V prípade sporu medzi susedmi je mediácia alebo akýkoľvek iný druh alternatívneho riešenia sporov dokonca obligatórny v štádiu pred začatím súdneho konania. Okrem tejto výnimky je využitie mediácie dobrovoľné. Neexistuje žiadny osobitný právny predpis, ani vnútroštátny etický kódex pre mediátorov. Mediátori nie sú zaregistrovaní ako špecialisti, napríklad ako mediátori na rodinné právo, medicínu alebo výstavbu. Každý, kto má dostatočné skúsenosti, môže byť zapísaný ako „registrovaný mediátor“ v súlade s príslušnými právnymi predpismi. Neexistujú však žiadne obmedzenia na ponúkanie „mediačných“ služieb alebo na to, aby sa niekto označoval za „mediátora“.

h) Slovinsko

Od roku 2001 ponúka Krajský súd v Lubľane účastníkom súdneho konania ako možnosť mediáciu. V oblasti mediácie sú aktívne mimovládne organizácie ako Asociácia mediátorov Slovinska, Centrum pre mediáciu pri centre právnych informácií, Slovinská asociácia mediačných organizácií – MEDIOS. Určité súdy a mimovládne organizácie udržiavajú zoznamy mediátorov, pričom niektoré z nich sú prístupné on-line.

i) Taliansko

Na základe vládneho nariadenia (decreto legislativo) c. 28/2010 sa v Taliansku zaviedla mediálna prax v občianskoprávných a obchodných veciach, ide o verejné alebo súkromné mediálne subjekty zaregistrované v príslušnom registri (registro degli organismi di mediazione), ktorý spravuje ministerstvo spravodlivosti. V Taliansku nie je mediácia povinná, avšak môže ju ako vhodné riešenie navrhnúť sudca alebo môže byť vyžadovaná v zmluve, ktorú medzi sebou strany uzatvorili. Ustanovenia ministerského nariadenia uvádzajú kritériá na určenie poplatku za mediáciu (indennità di mediazione). Vládne nariadenie ustanovuje, že zápis z dohody, ktorého obsah neodporuje verejnému poriadku alebo platným zákonom, musí byť na žiadosť jednej zo strán schválený predsedom súdu (presidente del Tribunale), v ktorého obvode sídli mediálny subjekt. V prípade cezhraničných sporov schvaľuje zápis predseda súdu, v ktorého obvode dôjde k vykonaniu dohody. Schválený zápis predstavuje exekučný titul pre exekúciu na peňažné plnenie, na nepeňažné plnenie a registráciu súdnej hypotéky.

4 Záver

Ako vidieť z vyššie uvedeného mediácia úspešne funguje vo viacerých krajinách Európskej Únie, pričom sa v malom rozsahu začína využívať aj v Slovenskej republike. Za veľmi dôležitú považuje autorka väčšiu informovať o možnosti využiť mediáciu a informovanosť o jej výhodách oproti súdnemu sporu. Zákonodarcu by sa mal zamyslieť nad zakotvením inštitútu mediácie aj do právneho poriadku a to najmä z hľadiska právnej istoty a akej takej regulácie, nakoľko v mnohých krajinách, kde je mediácia využívaná, nie je regulovaná. Spor by sa mal začať riešiť už pri jeho vzniku pred tým, ako prerastie do súdneho sporu a práve za týmto účelom je najvhodnejšie využívať mediáciu ako alternatívny spôsob riešenia vznikajúceho sporu.

Použitá literatúra:

1. Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov
2. Zákon č. 91/1992 Zb. o obchodných a priemyselných komorách v znení neskorších predpisov
3. Picard, C. A.: *Mediating Interpersonal and Small Group Conflict*, Ottawa, The Golden Dog Press, 1998
4. Pruitt, D.G., Rubin J.Z.: *Problem Solving, Social Conflict*, Random House, New York, 1986.
5. BOLLARDT, P. a HALÁDIK, J.: *Mediácia: ekonomickejšia a efektívnejšia alternatíva k*

6. súdnemu konaniu. Trend, 2004, roč. 2004, č. 19, zdroj: www.etrend.sk
7. FEKETE, I.: Zákon o mediácii s komentárom. Poradca, 2005, č. 3
8. BEDNÁŘÍK, A.: Riešenie konfliktov. Príručka pre pedagógov a pracovníkov s mládežou.
9. Bratislava: Centrum prevencie a riešenia konfliktov, 2003

Kontaktné údaje:

Mgr. Lenka Trnkusová
lenka.trnkusova@flaw.uniba.sk
Univerzita Komenského v Bratislave
Právnická fakulta
Šafárikovo nám. č. 6
810 00 Bratislava
Slovenská republika

Interakcia pracovného práva a civilného práva procesného

Andrej Poruban

Abstrakt: Príspevok sa vo všeobecnosti zaoberá väzbami súkromného práva hmotného a procesného, konkrétne so vzťahmi pracovného práva a civilného procesu. Pracovné právo a procesné právo musia na seba navzájom reagovať. Tento článok popisuje prejavy pracovného práva, ktoré so sebou prinášajú odchýlky od základných princípov procesného práva.

Abstract: In general, this paper deals with links between private substantive law and law of civil procedure or more precisely, with relation between labour law and procedural law. Labour law and law of civil procedure have to react on each other. This article deals with labour law phenomena which imply deviations from the fundamental principles of procedural law.

Kľúčové slová: Súkromné právo, hmotné právo, pracovné právo, procesné právo, vzájomný vzťah.

Key words: Civil law, substantive law, labour law, procedural law, interrelation.

1 Úvod

Pracovné právo býva vzhľadom na svoje hlavné funkcie a vlastnosti často vyčleňované zo súkromnoprávných disciplín. Východiskom pre tieto úvahy je univerzálne prijímaný názor, že pracovné právo má sčasti súkromnoprávny a sčasti verejnoprávny charakter. Takmer jednotne prevláda axióma, v zmysle ktorej sa konštatuje, že pri úprave pracovnoprávných vzťahov dochádza k „*specifické integraci metody soukromoprávní a veřejnoprávní*“¹; prípadne, že ide o špecifické súkromnoprávne odvetvie v dôsledku „*existence určitých veřejnoprávních prvků*“², alebo dokonca o od-

¹ GALVAS, M. Ke kodifikaci pracovního práva. Právo a zaměstnání. 2003, č. 3, s. 2.

² KNAPP, V. - KNAPPOVÁ, M. - KOPÁČ, L. - ŠVESTKA, J. Nad stavem a perspektivami soukromého práva v České republice. Právní rozhledy. 1995, č. 3, s. 92.

vetvie „smíšené nebo hybridní“³. V intenciách teórie kombinovania súkromnoprávných a verejnoprávných elementov pri regulácii predmetu pracovného práva dospela doktrína ku kategorickému zhodnoteniu, že „ignorovať tento základný fakt by znamenalo poprieť nielen základné dôvody vzniku pracovného práva, ale i dôvody jeho ďalšej existencie“⁴. Povedané inak: pracovné právo sa „nachází na pomezí práva veřejného a soukromého“⁵, pretože nepatrí ani do jedného z týchto veľkých samostatných celkov.

Napriek načrtnutým zvláštnostiam a vonkajším znakom približujúcim ho k verejnému právu, považujeme individuálne pracovné právo za pevnú súčasť všeobecného súkromného práva.⁶ Avšak vzhľadom k jeho základným hodnotám a tradičnému poslaniu ide o osobitný úsek súkromného práva s konkrétnymi odchylnosťami od práva občianskeho (ako nosného súkromného práva)⁷, ktoré sa prejavujú vo vzťahu najmä k všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.⁸

So zreteľom na vyššie uvedené nemôžeme prehliadať svojráznosť pozície pracovného práva. Jeho jedinečnosť však neostáva izolovaná len v rozsahu súkromného práva hmotného, ale sa *a priori* odráža vo vzťahu k právu procesnému. Je tomu tak preto, že daná mimoriadnosť determinuje aj jeho pôsobenie navonok - mimo uceleného súkromného práva.

2 Systémový vzťah pracovného práva a civilného práva procesného

Pri odpovedi na otázku aké sú funkčné väzby práva hmotného a procesného *in genere* platí, že úlohou procesného práva je primárne poskytovať súdnu ochranu subjektívnym právam a povinnostiam z nich vyplývajúcich.⁹ Jedná sa teda o prostriedok ochrany práv a oprávnených záujmov

³ ELIÁŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001. s. 68.

⁴ BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. Právnik. 1998, č. 4, s. 293.

⁵ BĚLINA, M. Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva (dokončení diskuze z č. 10/2002). Justiční praxe. 2003, č. 1, s. 7.

⁶ Vzhľadom na zameranie príspevku nechávame bokom kolektívne pracovnoprávne vzťahy, inšpekciu práce a úpravu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

⁷ Rovnako tiež právo obchodné, či rodinné.

⁸ § 4 ods. 1 Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z.: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.“

⁹ FICOVÁ, S. – ŠTEVČEK, M. a kol. Občianske súdne konanie. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 20.

fyzických a právnických osôb.¹⁰ Porušené alebo ohrozené práva a povinnosti však musia byť skutočné a nie iba fiktívne. Súdne konanie, ktorým sa má deklarovať, kde je právo, prípadne ho konštituovať, zabezpečuje riadne usporiadanie fungovanie súkromnoprávných vzťahov. Civilné právo tým, že rieši spory o právo, ktoré vznikli v hmotnoprávnej rovine, chráni samotné postavenie osôb nielen v právnych, ale i v širších sociálnych vzťahoch. Ide teda o kontrolný systém s mocensko-donucujúcim pôsobením.

Pri charakteristickom postavení pracovného práva vo vnútri súkromného práva treba vychádzať z premisy, že jeho vzťah k civilnému procesnému právu je rovnocenný. Pracovné právo nie je nadradené právu procesnému, čo platí i *vice versa*. Akcentovaná protektívna úloha procesného práva je však ovplyvňovaná povahou toho práva, ktoré je predmetom ochrany.¹¹ Ak má teda civilný proces efektívne plniť svoju ochrannú funkciu, musí sa hmotnému právu primerane prispôsobovať, aby nedochádzalo k nenáležitému svojpomocnému, či dokonca k protiprávnemu presadzovaniu dotknutých práv a povinností. V podmienkach pracovného práva sa adaptácia civilného procesu deje sprostredkovaním tým, že reaguje na jeho odlišnosti od všeobecnej úpravy súkromnoprávných vzťahov.

Právny rámec sporového nachádzacieho konania je v súčasnosti ešte stále reprezentovaný Občianskym súdnym poriadkom č. 99/1963 Zb. v znení neskorších viac či menej zásadných noviel. Pravidlá súdneho konania sú založené na princípoch vyhovujúcich väčšine prípadov. V zásade nie je podstatné, do ktorej hmotnoprávnej oblasti spor o právo spadá. Sporový civilný proces je vybudovaný na požiadavke procesnej spravodlivosti. Okrem iného je ovládaný princípom rovnosti zbraní, v ktorom sa premietajú centrálné zložky súkromnoprávneho vzťahu účastníkov konania - rovnosť a zmluvná sloboda.

Zamestnávateľ a zamestnanec si však do sporu vznikajúceho z ich pracovnoprávneho alebo iného obdobného vzťahu „prenášajú“ určité osobitosti, ktoré objektívne podmieňujú modifikovanie štandardného civilného procesu. Špeciálna právna regulácia je preto opodstatnená v sporoch vychádzajúcich z pracovného práva, v ktorom jestvuje faktická nerovnosť zmluvných strán. Tá si na úrovni procesného práva vyžaduje doplnenie kľúčového predpokladu autonómie vôle o paradigmu ochrany zamestnanca ako slabšej zmluvnej strany. Nezanedbateľným aspektom variantnej podoby civilného procesného práva je aj posilňovanie sociálnej solidarity, v ktorej sa odzrkadľuje právo na odmenu za vykonanú prácu. „*Prevažná časť práceschopného obyvateľstva nielen u nás, ale aj v zahraničí žije z výsledkov*

¹⁰ Usnesení Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 29 Odo 649/2001 „*Cíl občanského soudního řízení (...) je především zajištění spravedlivé ochrany těch práv a oprávněných zájmů účastníků, pro něž byl spor zahájen.*“

¹¹ MACUR, J. Problémy vzájemného vzťahu práva procesního a práva hmotného. Brno : Masarykova univerzita, 1993, s. 64.

*závislej práce.*¹² Zamestnanec preto kladie na predmet sporu veľký dôraz, pretože neraz býva spojený so mzdovými nárokmi. Príjem z pracovnej činnosti zvyčajne je ak nie jediným, tak aspoň prvoradým zdrojom zabezpečovania základných životných potrieb veľkej časti spoločnosti.

3 Úprava pracovnoprávných sporov v Občianskom súdnom poriadku

Z tvrdenia, že hmotné právo nemôže riadne fungovať bez procesného práva, je potrebné odvodiť úsudok, že pracovné právo nemožno efektívne presadzovať bez pomoci civilného procesu. Profil pracovnoprávných vzťahov v rámci civilného procesu je dotvorený hneď o niekoľko výrazných dodatkov.

Ak pominieme premietnutie úijného sekundárneho práva do konštrukcie, podľa ktorej pri diskriminácii v pracovnoprávných sporoch nepreukazuje tvrdené skutočnosti zamestnanec, ale dôkazné bremeno zaťažuje zamestnávateľa, tak najvýraznejšie sa v súdnom konaní prejavujú nasledovné odchýlky.

3.1 Dĺžka konania

Primeranosť dĺžky konania, samozrejme, nie je príznačná len pre spory vyplývajúce zo zamestnaneckých vzťahov. Ochrana každého porušeného alebo ohrozeného práva musí byť nielen dostupná a spravodlivá, ale aj rýchla a účinná, pri čo najmenších nákladoch. Práve alimentálna funkcia odmeny za vykonanú prácu má však rozhodujúci význam pre zamestnanca obvykle stojaceho na strane žalobcu. Ten preto očakáva, že konanie pred súdom prebehne čo najrýchlejšie. To ostatne vyzdvihuje aj Európsky súd pre ľudské práva, ktorý podčiarkuje význam predmetu sporu pre dotknutého zamestnanca. Štrasburský súd vo svojej konštantnej súdnej praxe opakovane upozorňuje, že niektoré druhy konania majú pre účastníkov väčší význam než iné. Dlhodobu zaraduje medzi ne *inter alia* aj pracovnoprávne spory, ktoré negatívne zaťažujú najmä zamestnanca.¹³

¹² BARANCOVÁ, H. - BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2009. s. 513.

¹³ Okrem sporov z pracovnoprávných vzťahov sú to veci súvisiace so sociálnym zabezpečením (napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Salomonsson v. Švédsko zo dňa 12. novembra 2002, č. 38978/97, bod 38); opatrovnícke veci (napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Kříž v. Česká republika zo dňa 9. januára 2007, č. 26634/03, bod 72); veci osobného stavu (napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Kniat v. Poľsko zo dňa 26. júla 2005, č. 71731/01, bod 41); veci týkajúce sa zdravia alebo života (napr. rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Silva Pontes v. Portugalsko zo dňa 23. marca 1994, č. 14940/89, bod 39).

Pilotným rozsudkom bola vec Obermeier v. Rakúsko¹⁴, na podklade ktorej Európsky súd pre ľudské práva následne rozvíjal svoju jurisprudenciu v tejto oblasti. Neskôr explicitne judikoval, že „pracovný spor si svojou povahou všeobecne žiada rýchle rozhodnutie“¹⁵; ďalej „súd zdôrazňuje, že v pracovných sporoch sa vyžaduje osobitná starostlivosť“¹⁶ a „tiež sa upozorňuje, že mimoriadnu pozornosť treba venovať pracovnoprávnym sporom, vrátane sporov o právach zamestnancov na ich mzdu alebo výhod poskytovaných namiesto peňažnej odmeny“¹⁷.

V slovenskom právnom poriadku, a to ani v Občianskom súdnom poriadku, síce formálne neexistuje účinný právny nástroj na obranu proti prietahom v konaní pred súdmi, avšak Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd zaväzuje zmluvné štáty, bez ohľadu na potrebné náklady, organizovať svoje právne a justičné systémy takým spôsobom, aby orgány súdnej ochrany boli schopné zaručiť každému právo na rozhodnutie o občianskych právach alebo o povinnostiach v primeranej lehote. Z toho by mali pri rozhodovaní pracovnoprávných sporov vychádzať nielen ústavný súd, ale i všeobecné súdy ako primárni ochrancovia základných práv a slobôd.

3.2 Predbežné opatrenie podľa § 76 ods. 1 písm. c) Občianskeho súdneho poriadku

Okrem požiadavky na rýchle prejednanie a rozhodnutie pracovnoprávneho sporu je nevyhnutné tiež počas priebehu konania zabezpečiť, aby zamestnanec nebol úplne zbavený živobytia. K tomu slúži predbežné opatrenie, pri ktorom súd na návrh zamestnanca nariaďuje zamestnávateľovi, aby poskytol aspoň časť pracovnej odmeny, ak i/ ide o trvanie pracovného pomeru a ii/ zamestnanec zo závažných dôvodov nepracuje. Obe tieto podmienky musia byť splnené kumulatívne.

Konanie o nariadenie predbežného opatrenia je úzko spojené so samotným sporovým konaním, v ktorom sa rieši trvanie pracovného pomeru. Zákonným predpokladom pre dočasnú úpravu pomerov medzi účastníkmi konania je informácia o tom, že spor o trvanie pracovného pomeru sa začal aspoň v hmotnoprávnej sfére a to buď listom zamestnanca zamestnávateľovi, že skončenie pracovného pomeru považuje za neplatné, podá

¹⁴ Rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Obermeier v. Rakúsko zo dňa 28. júna 1990, č. 11761/85, bod 72.

¹⁵ Rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Vocaturo v. Taliansko zo dňa 24. mája 1991, č. 11891/85, bod 17.

¹⁶ Rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Ruotolo v. Taliansko zo dňa 27. februára 1992, č. 12460/86, bod 17.

¹⁷ Rozhodnutie Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci Jírů v. Česká republika zo dňa 26. októbra 2004, č. 65195/01, bod 47.

návrh na začatie konania, ďalej trvá na zamestnávaní a žiada poskytovanie mzdy, alebo to môže byť aj žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa ustanovenia § 77 Zákonníka práce.¹⁸ Druhým predpokladom znamená, že zamestnanec zo závažných dôvodov nemá žiadny príjem zo závislej práce, ani žiadny iný zárobok (napr. z podnikania) a ani príjem nahrádzajúci zárobok (napr. starobný alebo invalidný dôchodok, prípadne náhradu za stratu na zárobku).

Vo výroku uznesenia sa nariadi zamestnávateľovi, aby poskytol aspoň časť pracovnej odmeny, z čoho vyplýva, že súd môže nariadiť aj poskytovanie celej pracovnej odmeny.¹⁹ Avšak tým, že ide iba o dočasnú úpravu, zamestnanec si musí byť vedomý toho, že prípadne bude musieť pracovnú odmenu vrátiť. Uvedené reflektuje aj rozhodovacia činnosť súdov, podľa ktorej *„částky, které byly pracovníkovi vyplaceny na základě předběžného opatření, jež bylo později zrušeno z jiného důvodu než proto, že právo navrhovatele bylo uspokojeno, je příjemce povinen vždy vrátit. Nutno poukázat na povahu předběžných opatření, upravujících jen prozatímně poměry účastníků a neřešících s konečnou platností otázku opodstatněnosti jejich nároků“*²⁰.

3.3 Predbežná vykonateľnosť rozsudku podľa § 162 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku

Možnosť zabezpečenia aspoň čiastočnej obživy a dôstojnosti života zabezpečuje popri predbežnom opatrení aj ďalší inštitút. Tomuto účelu prikladá zákonodarca prioritu pred cieľom právnej istoty, ktorá ma zvyčajne za následok spojenie vykonateľnosti súdneho rozhodnutia s nadobudnutím jeho právoplatnosti. Jedná sa o *ex lege* predbežnú vykonateľnosť rozsudkov odsudzujúcich na plnenie pracovnej odmeny, ktorej splatnosť nastala v posledných troch mesiacoch pred vyhlásením rozsudku. Pracovnou odmenou sa tu rozumie nielen mzda, odmena za pracovnú pohotovosť či odmena z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer, ale aj ná-

¹⁸ NESROVNAL, V. a kol. Občianske právo s vysvetlivkami 2. zväzok. Bratislava : IURA EDITION. 1996, ISBN 80-88715-07-5, s. 108f.

¹⁹ K tomu pozri aj VITÁSEK, V. K predbežnému opatrení podle § 76 odst. 1 písm. c) o. s. r. Socialistická zákonnost, 1971, č. 6, s. 362.

²⁰ Ze zprávy o zhodnocení stavu rozhodování soudů České socialistické republiky ve věcech neoprávněného majetkového prospěchu občanskoprávním kolegiem nejvyššího soudu ČSR z 28.3.1975, Cpj 34/74, publikovaná pod č. R 26/1975, str. 164 a 165. Historická judikatura má uplatnenie aj v súčasnosti; pozri uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 21. septembra 2011, sp. zn. 3 Cdo 167/2010: *„Sumy, ktoré boli zamestnancovi vyplácané na základe predbežného opatrenia, ktoré bolo neskôr zrušené z iného dôvodu ako preto, že návrhu vo veci samej bolo vyhovené alebo preto, že právo navrhovateľa bolo uspokojené, je príjemca povinný vždy vrátiť.“*

hrady mzdy za dovolenku, za sviatok a pri prekážkach v práci a náhrada mzdy poskytovaná pri neplatnom skončení pracovného pomeru.²¹ Lehota na plnenie v týchto prípadoch beží už od doručenia rozhodnutia povinnému účastníkovi.

Podľa judikatúry však plnenie povinnosti vyplývajúce z predbežne vykonateľného neprávoplatného rozhodnutia súdu prvého stupňa nespôsobí splnenie dlhu (solúciu). Zánik nároku zamestnanca na strane jednej a s tým spojený zánik zamestnávateľovho záväzku na strane je daný až okamihom nadobudnutia právoplatnosti súdneho rozhodnutia, ktorým sa konanie vo veci končí a ktorým súd vysloví dôvodnosť uplatneného nároku.²²

4 Záver

Regulácia civilného sporového konania sa v zásade neprispôbuje predmetu sporu. Bez ohľadu na hmotnoprávne pomery, z ktorých spor vznikol, sa aplikujú rovnaké procesné pravidlá. Tie sú dostatočne široké, aby sa hodili pre riešenie každého sporu medzi dvoma stranami. Ak sú však osobitné postupy šité na mieru, tak ako je tomu v prípade sporov z pracovnoprávných vzťahov, nejde o ich komplexnú úpravu, ale skôr o niekoľko samostatných ustanovení naprieč Občianskym súdnym poriadkom. Sme toho názoru, že rozšírenie o ďalšie výnimky je nevyhnutné vždy veľmi starostlivo zvážiť tak, aby nebola narúšaná koncepcia jednotného integrovaného civilného procesu.

²¹ BUREŠ, J. - DRÁPAL, L. - KRČMÁŘ, Z. a kol: Občianský soudní řád. Komentář. I. díl. 7. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006. s. 864.

²² Rozsudek Nejvyššího soudu české republiky ze dne 30. 4. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1758/2002, který bol publikovaný v časopise Soudní judikatura pod č. 98/2003 s týmito právnymi vetami:

„I. Nárok účastníka pracovněprávního vztahu nezaniká podle ustanovení § 252 odst. 1 ZPr 1965, jestliže mu druhý účastník poskytl požadované plnění jen na základě předběžně vykonatelného rozsudku. Uspokojení nároku v důsledku takového plnění nastává tehdy, dospěje-li soud v rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí (a které posléze nabude právní moci), k závěru, že nárok je opodstatněný.

II. Je-li rozsudek soudu prvního stupně, u něhož byla vyslovena předběžná vykonatelnost nebo který je předběžně vykonatelný ze zákona, napaden odvoláním, a dospěje-li odvolací soud k závěru, že uplatněný nárok je opodstatněný, musí na plnění, které účastníku pracovněprávního vztahu náleží, začítovat plnění poskytnuté podle předběžně vykonatelného rozsudku soudu prvního stupně. Plnění, které podle závěru odvolacího soudu účastníku pracovněprávního vztahu náleží, mu pak může přiznat jen v takovém rozsahu, v jakém nebylo uhrazeno plněním poskytnutým podle předběžně vykonatelného rozsudku soudu prvního stupně; bylo-li uhrazeno zcela, je to důvodem k zamítnutí žaloby (vzájemné žaloby).“

Použitá literatúra:

1. BARANCOVÁ, H. K niektorým problémom postavenia pracovného práva v systéme právneho poriadku. Právnik. 1998, č. 4, s. 290-299. ISSN 0231-6625.
2. BARANCOVÁ, H. – SCHRONK, R. Pracovné právo. Bratislava : Sprint dva, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.
3. BĚLINA, M. Nový občanský zákoník a budoucí úprava pracovního práva (dokončení diskuze z č. 10/2002). Justiční praxe. 2003, č. 1, s. 6-14. ISSN 1211-0825.
4. BUREŠ, J. - DRÁPAL, L. - KRČMÁŘ, Z. a kol. Občanský soudní řád. Komentář. I. díl. 7. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006. 1042 s. ISBN 80-7179-378-7.
5. ELIÁŠ, K. - ZUKLÍNOVÁ, M. Principy a východiska nového kodexu soukromého práva. Praha: Linde, 2001. 302 s. ISBN 80-7201-303-0.
6. FICOVÁ, S. – ŠTEVČEK, M. a kol. Občianske súdne konanie. Praha : C. H. Beck, 2010. 467 s. ISBN 978-80-7400-312-7.
7. GALVAS, M. Ke kodifikaci pracovního práva. Právo a zaměstnání. 2003, č. 3, s. 2-7. ISSN 1211-1139.
8. KNAPP, V. - KNAPPOVÁ, M. - KOPÁČ, L. - ŠVESTKA, J. Nad stavem a perspektivami soukromého práva v České republice. Právní rozhledy. 1995, č. 3, s. 89-95. ISSN 1210-6410.
9. MACUR, J. Problémy vzájemného vztahu práva procesního a práva hmotného. Brno : Masarykova univerzita, 1993, 183 s. ISBN 80-210-0810-5.
10. NESROVNAL, V. a kol. Občianske právo s vysvetlivkami 2. zväzok. Bratislava : IURA EDITION. 1996, ISBN 80-88715-07-5, s. 560.
11. VITÁSEK, V. K předběžnému opatření podle § 76 odst. 1 písm. C) o. s. r. Socialistická zákonnost, 1971, č. 6 s. 360-362.

Kontaktné údaje:

JUDr. Andrej Poruban, PhD.
aporuban@gmail.com
Advokátska kancelária Poruban
Jilemnického 2
913 21 Trenčín
Slovenská republika

SYMPÓZIÁ, KOLOKVIÁ, KONFERENCIE

PRACOVNÝ SÚDNY PORIADOK

(nová právna norma v oblasti pracovného práva)

Zborník príspevkov z vedeckej konferencie konanej
dňa 7. novembra 2014 organizovanej riešiteľským kolektívom
projektu VEGA reg. č. 1/0151/14

Vydala: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta ako svoju
305. publikáciu

1. vydanie. Bratislava 2014

Počet strán: 112

Tlač: KO&KA, s.r.o., Tlačiareň K-print, Kadnárova 102,
831 06 Bratislava

ISBN 978-80-7160-389-4