

MOŽNOSTI A HRANICE SLOVENSKEJ PRACOVNOPRÁVNEJ SÚDNEJ OCHRANY*

MAREK ŠVEC, ANDREA OLŠOVSKÁ

Abstract: Possibilities and Limits of Slovak Labor Law Judicial Protection

The central theme of this scientific article is an attempt to identify the approach of individual judicial authorities to the protection of the weaker party, i.e., the employee, in a special type of court proceedings. The authors seek to answer the fundamental question of whether the adopted Civil Procedure Code, with its special type of court proceedings for individual labor disputes and specific principles designed to favor employees in the protection of their rights, has had the intended effect of redressing the existing factual inequality between employees and employers. Based on an analysis of the legal regulations and the content of court decisions, the authors conclude that the courts have gradually developed different approaches to the application of individual special protective mechanisms, to the extent that the differences between the classic course of court proceedings and court proceedings with protection for the weaker party are beginning to blur.

Keywords: protection of the weaker party; judicial system; individual labor disputes; burden of proof; employee; adversarial principle

Kľúčové slová: ochrana slabšej strany; súdny systém; individuálne pracovné spory; dôkazné bremeno; zamestnanec; prejednacía zásada

DOI: 10.14712/23366478.2026.10

ÚVOD

Uplatňovanie zásady **ochrany slabšej strany** v pracovnoprávných vzťahoch, ktorú predstavuje zamestnanec, je kľúčová pri kreovaní individuálnej i kolektívnej pracovnoprávnej úpravy nielen v slovenskom právnom poriadku.¹ Zásada ochrany slabšej strany nie je exaktne zakotvená v slovenskej hmotnoprávnej pracovnoprávnej

* Vedecký výstup spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA 1/0377/26 „EOR (Employer of Record) ako nový expanzný model obchádzania postavenia zamestnávateľa v národnej pracovnoprávnej úprave“.

¹ Rozšírený právny výklad k problematike uplatňovania zásady ochrany slabšej strany v hmotnoprávnej a procesnoprávnej úprave autori uvádzajú vo svojej publikácii ŠVEC, M. – OLŠOVSKÁ, A. *Protecting the weaker party in the Slovak and European (digital) world of work*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska, 2025, s. 18 a nasl., z ktorej vychádza aj tento vedecký článok.

úprave. Pracovnoprávna teória však štandardne konštatuje² jej prítomnosť takmer v každom pracovnoprávnom inštitúte, pričom jej prejavy môžeme identifikovať najmä z formulácie príslušných pracovnoprávnych noriem. Tradične je ochrana slabšej strany vnímaná cez taxatívne vymedzené dôvody pre skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, stanovenie maximálneho rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času, stanovenie minimálnej miery odmeňovania, či v oblasti pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo v nastavení špecifik v oblasti zodpovednostných vzťahov.

Dôraz na ochranu slabšej strany, zamestnanca, je však už určité obdobie súčasťou slovenskej procesnoprávnej úpravy. Pre oblasť pracovnoprávnych sporov nebol síce prijatý osobitný procesný predpis, všeobecný predpis, Civilný sporový poriadok (zákon č. 160/2015 Z. z., účinný od 1. júla 2016; ďalej aj ako „CSP“), zakotvuje aj určité špecifiká pre pracovnoprávne spory s cieľom zvýšiť ochranu zamestnanca.

Možnosť súdnej ochrany zamestnanca zakotvuje síce samotný Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, účinnosť k 31. 7. 2025; ďalej aj ako „ZP“), procesné pravidlá však upravuje Civilný sporový poriadok. Pozornosť bude venovaná osobitostiam súdnej ochrany slabšej strany pracovnoprávného vzťahu, ktorým je zamestnanec.

Slovenská republika sa v zásade nelíši od ostatných stredoeurópskych a východoeurópskych krajín, kde patrí vymožitelnosť práva k jedným zo základných problémov právneho systému. Dĺžka súdnych konaní je v rozsahu niekoľkých rokov a nedôvera verejnosti v samotný justičný systém sú relatívne častým javom. Prijatie Civilného sporového poriadku, ktorý obsahuje osobitosti pre spory s ochranou slabšej strany (pracovnoprávne spory, antidiskriminačné spory, spotrebiteľské spory) bolo sprevádzané aj úvahami o tom, že sa zlepši vymožitelnosť práva, skráti sa trvanie sporov, čím sa zlepši aj situácia zamestnancov, ktorí si budú uplatňovať svoje práva a nároky súdnou cestou. Tieto očakávania sa nenaplnili.

Počet pracovnoprávnych sporov od roku 2016, kedy bol prijatý Civilný sporový poriadok, klesol takmer o polovicu, keď z 960 súdnych sporov v roku 2016 bol počet pracovnoprávnych sporov v roku 2024 už len 523.³ Priemerná dĺžka súdneho konania v pracovnoprávnych sporoch prekročila v roku 2024 trvanie 26 kalendárnych mesiacov, priemerne však od roku 2016 do roku 2023 oscilovala dĺžka trvania sporu od 35 do 44 kalendárnych mesiacov.

Ku všetkým uvádzaným problémom slovenského justičného systému pristupuje aj neochota a niekedy aj obava zamestnancov domáhať sa ochrany svojich práv napriek ich zjavnému porušovaniu zo strany zamestnávateľov. Najčastejším dôvodom, prečo sa zamestnanci nesúdia, je nedostatok finančných prostriedkov (najmä na náklady právneho zastúpenia), a to aj za predpokladu, že zohľadníme oslobodenie pracovnoprávnych

² BARANCOVÁ, H. Ochranná funkcia pracovného práva a aktuálne problémy vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa. *Societas et Iurisprudentia*. 2020, roč. 8, č. 1, s. 47 a nasl.

³ Uvedené údaje sú čerpané zo štatistických ročeniek Ministerstva spravodlivosti SR (Štatistické údaje. In: *Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2025-02-11]. Dostupné na: <https://www.justice.gov.sk/ministerstvo/analyticke-centrum/>; Štatistická ročenka 2024 [online]. [cit. 2025-02-11]. Dostupné na: https://www.justice.gov.sk/dokumenty/2025/06/III.-1-Obcianskopravne-veci_2024.pdf).

sporov od súdneho poplatku (v prípade individuálnych pracovnoprávných sporoch, neplatnom skončení pracovného pomeru, v konaní o náhrade škody z pracovného úrazu a choroby z povolania sú zamestnanci oslobodení od súdneho poplatku).⁴ Problémom býva v niektorých prípadoch aj nedostatočný záujem sudcov o pracovnoprávnu oblasť, čo následne môže spôsobiť nielen vecne nesprávne rozhodnutia, ale aj odlišné rozhodnutia v podobných či porovnateľných prípadoch. Určitým problémom pri rozhodovaní súdov však býva aj samotná právna úprava (nedostatočná, prípadne žiadna). Ako zaujímavé možno uviesť niektoré prípady, kedy rozhodnutia súdov spôsobili polemiku a neistotu. V nedávnej minulosti niektoré súdy odmietli akceptovať možnosť zastúpenia⁵ v pracovnoprávných vzťahoch s argumentáciou, že Zákonník práce obsahuje osobitnú úpravu poverenia zamestnanca a teda nie je možné uvažovať aj o inštitúte zastúpenia. Pracovnoprávna teória zastávala názor, že v prípade poverenia zamestnanca a možnosti zastúpenia ide o rôzne inštitúty a aj s prihliadnutím na subsidiárnu pôsobnosť prvej časti Občianskeho zákonníka na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce je zastúpenie možné aj v pracovnoprávných vzťahoch. Neistotu v otázke uplatnenia zastúpenia v pracovnoprávných vzťahoch vyriešil až Ústavný súd SR, ktorý možnosť zastúpenia pripustil.

Ukážkovým prípadom dlhoročného rozhodovania súdov v rovnakej veci s odlišným výsledkom je oblasť priznávania úrokov z omeškania (najmä pri náhrade mzdy v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru). Pracovnoprávne predpisy ani Zákonník práce neupravujú úroky z omeškania, avšak súdna prax v mnohých prípadoch postupuje podľa občianskoprávných predpisov (subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce⁷ je však limitovaná). Napr. podľa uznesenia Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 1Cdo 180/2009) aj keď súčasný Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nezakotvuje úpravu úrokov z omeškania, treba postupovať podľa

⁴ Zákon č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch a poplatku za výpis z registra trestov v znení neskorších predpisov.

⁵ Napr. súd v rozhodnutí (Okresný súd Bratislava III, sp. zn. 21Cpr/4/2013) mal za to, že výpoveď bola podpísaná neoprávnenou osobou, preto je v zmysle § 38 Občianskeho zákonníka absolútne neplatná. Vychádzal z názoru, že pokiaľ § 9 Zákonníka práce upravuje okruh osôb, v pracovnoprávných vzťahoch oprávnených konať za zamestnávateľa, nemožno súčasne postupovať podľa všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka a na úkony v pracovnoprávných vzťahoch splnomocniť osobu rozdielnu od v tomto ustanovení určených osôb; udelenie plnomocenstva zamestnávateľom podľa § 31 Občianskeho zákonníka treba preto považovať za obchádzanie zákona.

Podľa Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 4Cdo/4/2012) predpokladom na to, aby JUDr. a Ing. boli osobami oprávnenými podpísať okamžité skončenie pracovného pomeru žalobkyni v mene zamestnávateľa, by bolo udelenie poverenia na právne úkony v súlade s ustanovením § 9 ods. 2 Zákonníka práce, ktorým môže zamestnávateľ poveriť svojho zamestnanca na právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch v jeho mene. Dovolací súd však dospel k záveru, že JUDr. a Ing. neboli osobami oprávnenými robiť právne úkony v pracovnoprávných vzťahoch za žalovaného ani na základe udeleného splnomocnenia, pretože z obsahu spisu vyplýva, že v čase udelenia im tohto plnomocenstva, neboli zamestnanci žalovaného.

⁶ Nález Ústavného súdu SR (sp. zn. I. ÚS 155/2017): „Ustanovenie § 9 Zákonníka práce nepredstavuje komplexnú právnu úpravu upravujúcu konanie za zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže udeliť plnú moc aj inej osobe ako svojmu zamestnancovi, teda použitie ustanovenia § 33 Občianskeho zákonníka nie je v pracovnoprávných vzťahoch vylúčené.“

⁷ § 1 ods. 4 Zákonníka práce: „Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka“ [pozn. oblasť úrokov z omeškania je upravená až v ôsmej časti Občianskeho zákonníka].

občianskoprávných predpisov. Zaujímavým je uznesenie Ústavného súdu SR (sp. zn. II. ÚS 494/2013), v ktorom sa súd zaoberal aj otázkou úrokov z omeškania. Ústavný súd SR posudzoval sťažnosť, ktorá vychádzala zo súdneho sporu týkajúceho sa neplatného skončenia pracovného pomeru výpoveďou a priznania náhrady mzdy zamestnancovi. Ústavný súd SR konštatoval, že všeobecné súdy, ktoré posúdili okolnosti pre určenie výšky náhrady mzdy a nepriznali úroky z omeškania, svojím postupom neporušili základné práva zamestnanca na súdnu a inú právnu ochranu a práva na spravodlivý proces. Okresný súd totiž nepriznal úroky z omeškania z dôvodu, že nárok na uplatnenie úrokov z omeškania nemá oporu v zákone, následne aj krajský súd nepriznal úrok z omeškania, pretože mal za to, že priznaná výška náhrady mzdy je dostatočne vysoká, a je tak v súlade so satisfakčnou funkciou (pre zamestnanca, ktorého pracovný pomer bol skončený neplatne), so sankčnou funkciou (vo vzťahu k zamestnávateľovi, ktorý nepostupoval pri skončení pracovného pomeru v súlade so zákonnou úpravou) a sociálnou funkciou, ktorú má plniť náhrada mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru.

V poslednom období sa možno stretnúť aj s určitým „dotváraním“ či „novým“ výkladom hmotného práva zo strany súdov. Z pohľadu doterajšej dlhoročnej súdnej aj aplikačnej praxe výraznú neistotu prinieslo rozhodnutie Najvyššieho súdu SR,⁸ záver ktorého si osvojil aj Ústavný súd SR (sp. zn. I. ÚS 443/2019). V tomto rozhodnutí súd vyložil tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce podľa nášho názoru príliš široko. Zjednodušene uvedené, doterajšia (aj súdna) prax vychádzala z toho, že tzv. ponuková povinnosť sa má realizovať v čase⁹ dávania výpovede. Ústavný súd SR¹⁰ sa stotožnil so závermi Najvyššieho súdu SR. V danom prípade išlo o situáciu, kedy zamestnávateľ z dôvodu nadbytočnosti skončil pracovný

⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 3Cdo/234/2018): „Napriek tomu, že pre posúdenie splnenia hmotnoprávných podmienok výpovede zamestnávateľa je rozhodujúci stav v čase výpovede, predsa len nie sú celkom bez právneho významu aj okolnosti, ktoré predchádzajú doručeniu výpovede zamestnancovi. Zákonník práce síce umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet a kvalifikačné zloženie svojich zamestnancov tak, aby to zodpovedalo jeho potrebám, na druhej strane ale aj realizácia tejto možnosti zamestnávateľa nesmie mať znaky diskriminácie. I keď o nadbytočnosti konkrétneho zamestnanca rozhoduje výlučne zamestnávateľ, je povinný dbať o to, aby všetkým dotknutým zamestnancom nachádzajúcim sa v rovnakej situácii vytvoril rovnaké podmienky pre prijatie ich osobného rozhodnutia a aby im dal rovnakú možnosť ponúkané miesto buď prijať alebo neprijať, prípadne sa rozhodnúť inak. Zamestnávateľ teda aj v čase pred výberom konkrétneho nadbytočného zamestnanca musí konať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a žiadneho zamestnanca nesmie v porovnaní s inými zamestnancami diskriminovať. Tým, samozrejme, nie je v ničom popreté ani obmedzené jeho finálne oprávnenie rozhodnúť o výbere toho zamestnanca, ktorý je preň nadbytočný.“

⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu SR (sp. zn. 4MCdo/5/2010): „Splnenie podmienok pre existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, respektíve nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede.“

¹⁰ Zamestnávateľ sa obrátil na Ústavný súd SR (sp. zn. II. ÚS 252/2022-27) s otázkou „či je zamestnávateľ povinný ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce v čase, kedy je zamestnanec práceneschopný, t. j. v čase, keď zamestnanec nie je zdravotne spôsobilý na výkon žiadnej práce, resp. či to, že zamestnávateľ sa správa inak k zamestnancovi, ktorý je dočasne práceneschopný – napr. neprideliť mu prácu, nepoveruje ho pracovnými úlohami, nevyžaduje jeho prítomnosť na pracovisku, neponúka mu inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, je v rozpore s dobrými mravmi, prejavom diskriminácie a v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania“. Ústavný súd SR sťažnosť zamestnávateľa zamietol.

pomer s niekoľkými zamestnancami postupne, pričom s dotknutou zamestnankyňou ako poslednou. Možno zjednodušene uviesť, že v danom prípade bolo problematicky vnímané, že počas plynutia výpovednej doby po doručení výpovede boli iným zamestnancom ponúknuté novovytvorené miesta, ale u dotknutej zamestnankyni došlo podľa súdu k diskriminácii, keďže jej neboli tieto nové miesta ponúknuté, a to z dôvodu, že zamestnankyňa bola dočasne práceneschopná. V konaní zamestnankyňa namietala nesplnenie ponukovej povinnosti a preto bol podľa nej postup zamestnávateľa v rozpore s dobrými mravmi. Podľa súdu bola diskriminovaná z dôvodu zdravotného stavu. Máme za to, že široký výklad tzv. ponukovej povinnosti spôsobuje stav neistoty pre zamestnávateľov. Z ust. § 63 ods. 2 Zákonníka práce však vyplýva, že zamestnávateľ „*môže dať zamestnancovi výpoveď*“, [...] *vtedy, ak* [...]“ vyplýva, že ponuková povinnosť sa má zrealizovať v čase pred daním výpovede a nie ešte aj po jej doručení. Uvedené rozhodnutie je pre aplikačnú prax neuchopiteľné (je potrebné podotknúť, že nesplnenie tzv. ponukovej povinnosti spôsobí neplatnosť samotnej výpovede), keďže reálne nie je možné, aby zamestnávateľ počas dočasnej pracovnej neschopnosti ponúkal zamestnancovi voľnú vhodnú pozíciu a nemal istotu, že či zamestnanec pozíciu prijme, a kedy vlastne nastúpi do práce. Otázne je aj to, ako sa konkrétne závery tohto súdneho rozhodnutia budú aplikovať u zamestnávateľa, ktorý rieši, napr. ako komunikovať počas prekážky v práci so zamestnancom, alebo situáciu, kedy zamestnanec formálne prijme ponuku, avšak nenastúpi do práce, prípadne ako má postupovať, ak zamestnanec nebude reagovať na doručené písomnosti zamestnávateľa. Či takýto výklad súdu neprinesie zamestnávateľom prílišnú administratívnu záťaž (spojenú aj s možným nechceným pochybením, napr. u veľkých zamestnávateľov, u ktorých sa obsadzovanie miest rieši na viacerých útvaroch samostatne).

Osobitný prístup zvolili niektoré sudy k problematike práce nadčas. K otázke, ako posúdiť prácu nadčas, sa preto vyjadril Najvyšší súd SR (uznesenie NS SR, sp. zn. 5Cdo/24/2019; R 82/2021). V posudzovanom prípade zamestnávateľ tvrdil, že ak niekto vykonáva prácu „nadčas“ dlhodobo a nie ako naliehavú a prechodne zvýšenú potrebu práce, je to vlastne nezvládanie úloh zamestnancom v ním určenom pracovnom čase (zamestnávateľ pokyn na takúto prácu nedal, ale prácu preberal), a keďže to nenapĺňa definičné znaky práce nadčas (prechodná a naliehavá zvýšená potreba práce) nie je to práca nadčas podľa § 97 ZP. Najvyšší súd SR však v konkrétnej veci konštatoval, že veľký rozsah práce nadčas je dôsledkom zlej organizácie práce zamestnávateľom (zamestnanec vykonával prácu, ktorú v minulosti vykonávali tri osoby) a zároveň uviedol, že ak sa práca vykonáva dlhodobo (a nie výnimočne), neznamená to že nejde o prácu nadčas, t. j. ak zamestnávateľ nedodrží formálne znaky práce nadčas (prechodná a naliehavá zvýšená potreba práce), ide to na jeho ťarchu. Podľa Najvyššieho súdu to, že zamestnávateľ nesplní podmienku naliehavej a prechodne zvýšenej potreby práce nadčas (§ 97 ods. 5 ZP), ale ide o *de facto* dlhodobý stav, pričom takýto výkon práce nadčas neprikázal (ale preberá výsledky) neznamená, že nejde o prácu nadčas a že zamestnancovi nepatrí mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Podľa súdu: „*Nariadenou prácou nadčas je i práca vykonávaná síce bez výslovného príkazu, avšak s vedomím zamestnávateľa a preberaním a využívaním výsledkov práce zamestnanca. Nesplnenie podmienky prechodnosti a naliehavosti zvýšenej potreby práce neznamená stratu povahy vykonanej*

práce ako práce nadčas a rovnako nemá za následok, že by zamestnancovi nevznikol nárok na mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas. Opačný záver by bol v rozpore s účelom právnej úpravy a základnými zásadami pracovného práva, najmä so zásadou, že zamestnanec má právo na mzdu za vykonanú prácu a zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť zamestnancovi za vykonanú prácu mzdu a v stanovených prípadoch aj mzdové zvýhodnenie (čl. 3 Zákonníka práce, ust. § 118 a nasl. Zákonníka práce).“

Zo strany zamestnávateľov sa možno stretnúť s obavami, že v prípade sporov s ochranou slabšej strany môže byť ich pozícia sťažená uplatňovaním jednotlivých špecifických procesných zásad, najmä v oblasti dokazovania (napr. zamestnávateľ nemá možnosť predkladať dôkazy takým spôsobom ako zamestnanec a prípadne zareagovať na skutočnosti tvrdené zamestnancom, keďže po ukončení dokazovania nemá možnosť predložiť dôkaz preukazujúci opak či preukazujúci podstatné skutočnosti).

1. SÚDNA OCHRANA ZAMESTNANCA PODĽA ZÁKONNÍKA PRÁCE

Zákonník práce ako základný hmotnoprávny predpis pre oblasť pracovnoprávných vzťahov explicitne zakotvuje možnosť súdnej ochrany, pričom v niektorých ustanoveniach ju aj priamo zmieňuje. Podľa čl. 9 Základných zásad ZP zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, **môžu svoje práva uplatniť na súde**. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.

Základným všeobecným normatívnym ustanovením je ustanovenie § 14 ZP, podľa ktorého **spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom** o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy.

Ustanovenie § 13 ZP upravuje viacero oblastí, osobitne zakotvuje zákaz postihu pre zamestnanca, ak si uplatňuje svoje práva, podá podnet, sťažnosť¹¹ (ods. 8).

V § 13 ods. 9 prvá veta ZP je zakotvené, že v prípade, ak by sa zamestnanec domnieval, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa ustanovenia § 13 ods. 1 až 8 ZP¹² boli porušené, **má právo obrátiť sa na súd** a domáhať sa právnej ochrany.

¹¹ Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

¹² Ide o prípady porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (ods. 1 a 2), porušenia požiadavky, aby bol výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov v súlade s dobrými mravmi a že nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov (ods. 3), porušenia ochrany súkromia zamestnancov (ods. 4), zákaz pre zamestnávateľa uložiť zamestnancovi povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania (ods. 5), požiadavku, že zamestnávateľ nesmie zamestnancovi zakázať výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času,

Toto ustanovenie zakotvuje aj špecifickú situáciu (ods. 9 druhá veta). Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov. V tomto prípade je teda na zamestnávateľovi, aby na súde dokázal, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z objektívnych dôvodov a nie preto, že zamestnanec si hájil svoje práva a záujmy.

Súčinnosť súdu je zakotvená aj v ďalších ustanoveniach Zákonníka práce. Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť na tzv. konkurenčnej doložke podľa pravidiel ustanovenia § 83a ZP. Ak by však obmedzenie zárobkovej činnosti dohodnuté v pracovnej zmluve bolo väčšie, ako to vyžaduje potrebná miera ochrany zamestnávateľa, môže súd záväzok zamestnanca podľa ustanovenia § 83a ods. 1 ZP obmedziť alebo zrušiť (ustanovenie § 83a ods. 3 ZP). Účasť zamestnanca na štrajku sa považuje za ospravedlnenú prekážku v práci na strane zamestnanca. V prípade, ak súd rozhodne o nezákonnosti štrajku, situácia sa mení. Podľa ustanovenia § 141 ods. 8 ZP je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci.

Je potrebné uviesť, že vo vzťahu súvisiacej súdnej ochrany sú stanovené všeobecné hmotnoprávne lehoty, ktoré sú určené zákonom č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Občiansky zákonník“, účinnosť k 31. 7. 2025). Podľa ustanovenia § 101 Občianskeho zákonníka pokiaľ nie je v ďalších ustanoveniach uvedené inak, premlčacia doba je trojročná a plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. Ustanovenia Občianskeho zákonníka môžeme uplatniť preto, lebo je daná subsidiárna pôsobnosť prvej časti (všeobecné ustanovenia) Občianskeho zákonníka na prvú časť Zákonníka práce v § 1 ods. 4 ZP¹³ (nie je teda zakotvená pôsobnosť celého Občianskeho zákonníka vo vzťahu k ZP). Hmotnoprávna úprava plynutia času pre určité situácie je upravená v Zákonníku práce inak. Zákonník práce ich upravuje odchyľne v ustanovení § 36 a § 37 ZP.¹⁴ K zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v Zákonníku práce (prekľuzívna lehota), a to konkrétne v zmysle § 63 ods. 4 a 5, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 87a ods. 7, § 130a ods. 1 písm. b), § 193 ods. 2 a § 240 ods. 9 ZP.

okrem zákazu konkurenčnej činnosti podľa § 83 ZP (ods. 6), právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť (ak sa nedodržiavajú ustanovenia § 13 ods. 1–6), pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky (ods. 7).

¹³ Ak tento zákon v prvej časti [pozn. ZP] neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

¹⁴ TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: všeobecné ustanovenia a pracovná zmluva*. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2014, s. 126 a nasl.

Ak by sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to strana sporu nenamietne.

Špecifickým ustanovením vo vzťahu k súdnej ochrane je ustanovenie § 77 ZP. Podľa tohto ustanovenia neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov (ak nie je pre osobitné prípady v § 77 ZP stanovené inak) odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Pre aplikáciu praxe je v rámci tohto ustanovenia dôležité zakotvenie prekluzívnej lehoty, po uplynutí ktorej sa už nemožno domáhať na súde neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

Osobitná lehota je daná aj v ustanovení § 73 ods. 5 ZP, podľa ktorého ak zamestnanec s obsahom pracovného posudku alebo potvrdenia o zamestnaní nesúhlasí a zamestnávateľ na požiadanie zamestnanca pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní neupraví alebo nedoplní, môže sa domáhať v lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby bol zamestnávateľ zaviazaný primerane ich upraviť. Ďalším ustanovením stanovujúcim lehotu pre uplatnenie nároku na súde zo strany zamestnávateľa je v prípade, ak bolo dohodnuté konto pracovného času (§ 87a ods. 7 ZP). V zmysle tohto ustanovenia ak zamestnanec neodpracoval ku dňu skončenia pracovného pomeru alebo vyrovnávacieho obdobia celý rozsah pracovného času, za ktorý mu zamestnávateľ poskytol základnú zložku mzdy, zamestnávateľ má právo na vrátenie základnej zložky mzdy poskytnutej nad rozsah odpracovaného pracovného času, len ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil podľa ustanovení § 63 ods. 1 písm. d) a e) alebo § 68 ods. 1 ZP; toto právo môže zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer skončil.

Často diskutovanou otázkou v ostatnom období bola otázka prípustnosti **rozhodcovského konania** v pracovnoprávných sporoch. Podľa § 1 ods. 1 písm. a) zákona č. 244/ 2002 Z. z. o rozhodcovskom konaní v znení neskorších predpisov tento zákon upravuje rozhodovanie sporov vzniknutých z tuzemských a z medzinárodných obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov, ak je miesto rozhodcovského konania v Slovenskej republike. Vo všeobecnosti sa akceptuje odlišenie pracovnoprávných vzťahov od občianskoprávných vzťahov, a keďže zákon o rozhodcovskom konaní výslovne neupravuje možnosť riešenia pracovnoprávných sporov, väčšina odbornej verejnosti sa prikláňala k názoru, že rozhodcovské súdy nemôžu rozhodovať v oblasti pracovnoprávných vzťahov (opačné názory vychádzali z toho, že pracovnoprávne vzťahy sú v podstate občianskoprávnymi vzťahmi, ďalším argumentom bolo, že § 1 ods. 3 a 4 predmetného zákona nezaraduje pracovnoprávne spory medzi tie, v ktorých nemožno rozhodovať v rozhodcovskom konaní, tak ako je to napr. pri spotrebiteľských sporoch).

Uvedený záver, neprípustnosť rozhodcovského konania v pracovnoprávných vzťahoch, je možné argumentačne podložiť aj právnou úpravou zákona o mediácii. Podľa § 1 ods. 2 zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa tento zákon vzťahuje na spory, ktoré vznikajú z občianskoprávných vzťahov, rodinnoprávných vzťahov, obchodných záväzkových vzťahov a pracovnoprávných vzťahov. Predmetná právna úprava výslovne zakotvuje **možnosť mediácie** pre pracovnoprávne vzťahy (zákonodarca teda rozlišuje medzi pracovnoprávnymi a občianskoprávnymi vzťahmi).

Rozhodovanie pracovnoprávných sporov len v rámci všeobecných súdov možno oprieť aj o rozhodnutie všeobecného súdu, ktorý sa otázkou prípustnosti rozhodcovského konania v rámci pracovnoprávných vzťahov zaoberal v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, kedy zo strany odporcu – zamestnávateľa bola vznesená námietka o nedostatku právomoci súdu konať a rozhodovať spor o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že bola uzatvorená rozhodcovská doložka. Dôležitým argumentom predmetného súdu pre nepripustenie rozhodcovského konania bolo poukázanie na faktickú a ekonomickú nerovnosť účastníkov zmluvných vzťahov v zamestnaneckých vzťahoch a teda potrebu ochrany zamestnanca ako slabšej strany. Súd skúmal, či má alebo nemá právomoc na konanie o určenie, že skončenie pracovného pomeru dohodou je neplatné a v tejto veci vydal uznesenie. V uznesení súd skonštatoval, že po jeho právoplatnosti bude pokračovať v konaní o podanom návrhu (o neplatnosti skončenia pracovného pomeru).

Podľa súdu „*pracovnoprávne vzťahy sú vo svojej podstate majetkovým vzťahom*¹⁵ (obe zmluvné strany uzatvárajú zmluvu za účelom majetkového prospechu – zamestnávateľ za účelom zisku generovaného zamestnancom a zamestnanec s cieľom získať mzdu alebo odmenu). Nie sú uvedené v negatívnom výpočte sporov, ktoré nemožno rozhodovať v rozhodcovskom konaní (§ 1 ods. 3 zákona o rozhodcovskom konaní). Pod neurčité slovo ‚súdy‘ (§ 14 Zákonníka práce) by tiež mohol patriť každý orgán uskutočňujúci nezávislý výkon súdnictva. Napriek tomu je potrebné upozorniť, že aplikovanie zákona o rozhodcovskom konaní aj na pracovnoprávne vzťah je vylúčené, pretože žiadny právny predpis explicitne neumožňuje riešenie sporov z pracovnoprávných vzťahov pred rozhodcovskými súdmi. Okrem toho sa rozhodcovské konanie vyvinulo pre potreby podnikateľov. V rámci obchodných vzťahov sa vychádza z predpokladu, že zmluvné strany sú formálne v rovnom postavení a majú odborné predpoklady dohodnúť si zmluvné podmienky, vrátane rozhodcovskej doložky. Naopak, zamestnávateľ a zamestnanec nie sú v rovnocennom postavení, a zamestnanec ako slabšia strana môže byť podstatne znevýhodnená. Práve na faktickú a ekonomickú nerovnosť účastníkov zmluvných vzťahov v zamestnaneckých vzťahoch reaguje pracovné právo a poskytuje súdnu ochranu porušených alebo ohrozených práv výlučne prostredníctvom všeobecných súdov. Zákon o rozhodcovskom konaní uvádza, že v rozhodcovskom konaní možno prejednať ‚spory z obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov‘, čo v podmienkach Slovenskej republiky vylučuje, aby bolo možné v rozhodcovskom konaní prejednať niektoré typy pracovnoprávných sporov, majetkových sporov z rodinných vzťahov, či majetkových sporov z hospodárskych vzťahov (porovnaj so znením § 7 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, v ktorom pracovné vzťahy nie sú totožné s občianskoprávnymi vzťahmi). Súčasná právna úprava vylučuje, aby sa rozhodcovskému konaniu podriadili pracovnoprávne vzťahy, vrátane niektorých typov sporov z pracovných vzťahov majetkového charakteru (napr. spory o zaplatenie nevyplatennej mzdy, spory o zaplatenie odstupného, o náhradu škody z pracovného pomeru, o vydanie vecí zverenej zamestnávateľom zamestnancovi

¹⁵ Právna úprava § 1 zákona o rozhodcovskom konaní platná do 31. 12. 2014 týkajúca sa § 1 ods. 1 písm. a): Tento zákon upravuje rozhodovanie majetkových sporov vzniknutých z tuzemských a z medzinárodných obchodnoprávných a občianskoprávných vzťahov, ak je miesto rozhodcovského konania v Slovenskej republike [pozn. autorov: právna úprava od 1. 1. 2015 upustila od pojmu „majetkový“].

za účelom výkonu práce, o zaplatenie peňažných nárokov z hmotnej zodpovednosti). Obdobný prístup je uplatnený aj v ďalšej oblasti civilného práva (občianskoprávných vzťahov), v oblasti ochrany spotrebiteľa. Tiež súd poznamenáva, že rozhodcovská doložka [...] pracovnej zmluvy [...] má síce písomnú formu, avšak jej obsah smeruje k tomu, aby sa navrhovateľ ako zamestnanec vopred vzdal svojich práv, čo je v rozpore s § 17 ods. 1 Zákonníka práce. Navrhovateľ sa vzdal na prejednanie pracovnoprávneho sporu pred iným ako X rozhodcovským súdom, v dôsledku čoho mohlo byť porušené právo na súdnu a inú právnu ochranu v zmysle čl. 46 Ústavy SR, pretože je daná pochybnosť o rovnosti účastníkov konania. [...] Nakoľko rozhodcovská doložka sa týka pracovnoprávneho vzťahu, ktorý podľa názoru súdu nie je možné prejednať a rozhodnúť v rozhodcovskom konaní, a tiež sa navrhovateľ ako zamestnanec vopred vzdal svojich práv, je táto neplatná a súd podľa § 106 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku námietku právomoci okresného súdu BB vznesenú odporcom ako nedôvodnú zamietol.¹⁶

2. SÚDNA OCHRANA ZAMESTNANCA PODĽA CIVILNÉHO SPOROVÉHO PORIADKU

Pre súdne spory v oblasti pracovného práva nie je prijatá osobitná komplexná procesná právna úprava. Vo všeobecnosti sa preto pracovnoprávne spory riešia rovnako ako súkromnoprávne spory. Základným procesným predpisom, ako bolo už uvedené, je Civilný sporový poriadok. Podľa ustanovenia § 3 CSP súdy prejednávajú a rozhodujú súkromnoprávne spory a iné súkromnoprávne veci, ak ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú iné orgány. CSP stanovuje určité osobitosti pre **spory s ochranou slabšej strany, medzi ktoré patria aj individuálne pracovnoprávne spory.**

V rámci rekodifikačného procesu nebol prijatý len CSP, ale aj Civilný mimosporový poriadok (zákon č. 161/2015 Z. z., účinnosť od 1. 7. 2016) a Správny súdny poriadok (zákon č. 162/2015 Z. z., účinnosť od 1. 7. 2016). Všetky tri kódexy nahradili vtedajší Občiansky súdny poriadok č. 99/1963 Zb. v znení neskorších predpisov (tento predpis používal pojem občianske súdne konanie). Vo vzťahu k pracovnoprávnym sporom, najmä čo sa týka odlišností individuálnych pracovnoprávných sporov, tieto Občiansky súdny poriadok nepoznal, sú zakotvené až v CSP.

„Sporové konanie je konaním, v ktorom medzi dvoma proti sebe stojacimi stranami existuje spor o právo a tento spor má súkromnoprávnu povahu, t.j. vyplýva zo súkromného hmotného práva (napr. z občianskeho práva, pracovného práva, rodinného práva, obchodného práva)¹⁷ [...] Sporové konanie je založené na prejednacom princípe [...] dôraz sa kladie na procesnú aktivitu a zodpovednosť strán [...] princíp formálnej pravdy, v zmysle ktorého súd rozhoduje na základe skutkového stavu [...] dochádza ku koncentrácii konania [...] Výnimkou z prísnosti sporového konania sú tzv. spory s ochranou slabšej strany, ktorými sú: spotrebiteľské spory, antidiskriminačné spory a individuálne pracovnoprávne spory.“

¹⁶ Uznesenie Okresného súdu Banská Bystrica, sp. zn. 8Cpr/1/2015.

¹⁷ GEŠKOVÁ, K. Civilné konanie. In: GEŠKOVÁ, K. – SMYČKOVÁ, R. – ZÁMOŽÍK, J. Repetitórium civilného procesného práva. 2. vyd. Bratislava: IURIS LIBRI, 2021, s. 22–23.

Z dôvodu stanovenia aspoň určitej špecializácie sporov v rámci rekodifikácie civilného procesu v roku 2015, kedy bol aj prijatý CSP, sa zakotvila kauzálna príslušnosť súdov pre pracovné spory. Nedošlo k vzniku osobitných pracovných súdov, ale len k určitej snahe o špecializáciu sudcov v pracovnoprávnej oblasti pôsobiacich na určitých súdoch. „*Ustanovením o kauzálnej príslušnosti v pracovnoprávných sporoch mal predkladateľ cieľ vytvoriť podmienku na špecializáciu v tomto type agendy. Pri určovaní okresných súdov v sídle kraja bral predkladateľ do úvahy najmä štatistiku nápadu na jednotlivé súdy, dopravnú infraštruktúru a dostupnosť súdu.*“¹⁸

Pre pracovnoprávnú oblasť je teda osobitne zakotvená **kauzálna príslušnosť**. Podľa § 24 CSP na konanie (i) v individuálnych pracovnoprávných sporoch a (ii) v sporoch z kolektívnych pracovnoprávných vzťahov, štrajku a výluky sú príslušné len niektoré súdy. Aktuálne je to Mestský súd Bratislava IV pre obvod Krajského súdu v Bratislave, Mestský súd Košice pre obvod Krajského súdu v Košiciach, Okresný súd Banská Bystrica pre obvod Krajského súdu v Banskej Bystrici, Okresný súd Nitra pre obvod Krajského súdu v Nitre, Okresný súd Prešov pre obvod Krajského súdu v Prešove, Okresný súd Trenčín pre obvod Krajského súdu v Trenčíne, Okresný súd Trnava pre obvod Krajského súdu v Trnave a Okresný súd Žilina pre obvod Krajského súdu v Žiline. Čo sa týka podstatných zmien od prijatia CSP vo vzťahu k zmene súdov, táto nastala v roku zákonom č. 150/2022 Z. z. o zmene a doplnení niektorých zákonov v súvislosti s novými sídlami a obvody súdov (tzv. nová súdna mapa). V dôsledku zmeny došlo k reorganizácii systému súdov, čo sa dotklo aj súdov, ktoré boli pôvodne kauzálne príslušné na pojednávanie pracovnoprávných sporov.

V ustanovení § 19 CSP je určená osobitná **miestna príslušnosť** pre určité prípady (vrátane sporu so zamestnancom). Podľa tohto ustanovenia popri všeobecnom súde žalovaného je na konanie miestne príslušný aj súd, v ktorého obvode má žalovaný miesto výkonu práce podľa pracovnej zmluvy.

SPORY S OCHRANOU SLABŠEJ STRANY

Špecifická úprava na rozdiel od ostatných typov súdnych sporov existuje v oblasti **sporov s ochranou slabšej strany**, medzi ktoré patria spotrebiteľské spory (§ 290–300 CSP), antidiskriminačné spory (§ 307–315 CSP) a individuálne pracovnoprávne spory (§ 316–323 CSP).

Osobitná právna úprava sporov podľa CSP – spory s ochranou slabšej strany, v rámci ktorých je jednou z procesných strán je tzv. slabšia strana bola prijatá za účelom ich zvýšenej ochrany. Tento typ sporov sa preto vyznačuje určitými odchýlkami v porovnaní so štandardným civilným sporovým procesom. „*Civilný sporový poriadok vyrovnáva existujúcu faktickú nerovnosť určitých subjektov práva (zamestnanec – fyzická osoba) tak, že ju označuje za slabšiu stranu v súdnom spore a prostredníctvom uplatnenia osobitných procesných postupov súdu odlišných od všeobecných inštitútov sporového*

¹⁸ Dôvodová správa k CSP [online]. [cit. 2025-02-11]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=408705>.

konania s cieľom spravodlivej a rýchlej ochrany porušených subjektívnych práv, a to najmä v podobe § 317 až § 323 CSP.“¹⁹

Slabšou stranou CSP označuje spotrebiteľa, zamestnanca a diskriminovanú osobu. Zákonodarcu zvolil za slabšie práve tieto tri skupiny subjektov, pridržajúc sa judikatúry Súdneho dvora Európskej únie.²⁰ Vo vzťahu k zamestnancovi aj súdne rozhodnutia deklarujú osobitnú ochranu napr. takto: „Ochrana slabšej strany sporu spočíva v tom, že jej Civilný sporový poriadok priznáva viac procesných práv za účelom docielenia rovného postavenia s druhou stranou sporu, a teda dôsledného naplnenia princípu rovnosti zbraní. V pracovnoprávnom spore má tak zamestnanec garantovanú možnosť obhajovať sa za zvýhodnených procesných podmienok oproti protistrane.“²¹

Status zamestnanca ako slabšej strany potvrdzuje aj ďalšie súdne rozhodnutie: „Po- jem slabšia strana sporu má svoj pôvod v predpisoch hmotného práva a súd preto poskytne zamestnancovi informácie vo vyššie uvedenom rozsahu, ktorý je ohraničený samotným záujmom na poskytnutí účinnej právnej ochrany zamestnancovi v individuálnom pracovnoprávnom spore a to spôsobom určitým, zrozumiteľným a rešpektujúcim požiadavku už niekoľkokrát spomenutého účelu osobitného procesného postupu.“²²

Podstatou ochrany slabšej strany v procesnoprávných vzťahoch je tak dorovnanie procesného postavenia tejto slabšej strany na tú úroveň, ktorá funkčne koreluje s procesným postavením protistrany („silnejšej“ procesnej strany).²³

Individuálnym pracovnoprávnym sporom sa rozumie podľa ustanovenia § 316 ods. 1 CSP spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov. Z uvedeného vyplýva, že osobitné postupy sa neuplatnia pre celú oblasť pracovnoprávných vzťahov. Kolektívne pracovnoprávne spory, aj keď je aj pre tento typ sporov určená osobitne kauzálna príslušnosť (§ 24 CSP), sa prejednávajú v zmysle všeobecných pravidiel CSP.²⁴

Vzhľadom na to, že v pracovnoprávných súdnych sporoch s ochranou slabšej strany ide o významné odlišnosti, z dôvodu prehľadnosti ich uvádzame:

- **poučovací povinnosť** súdu je širšia ako pri bežných sporoch (§ 318 CSP). Súd pri prvom procesnom úkone vo vzťahu k zamestnancovi vhodným spôsobom zamestnanca poučí o možnosti zastúpenia a o jeho procesných právach a povinnostiach nielen v rozsahu všeobecnej poučovacej povinnosti, ale poučí ho aj o dôkazoch, ktoré je potrebné predložiť, o možnosti podať návrh na neodkladné opatrenie alebo zabezpečovacie opatrenie a o iných možnostiach potrebných na účelné uplatnenie alebo bránenie jeho práv;
- súd môže podľa svojej úvahy vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhol, ak to bude nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci (**vyšetrovací princíp**; § 319 CSP).

¹⁹ Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 27. júna 2024, sp. zn. 22CoPr/1/2024.

²⁰ KUŠNÍŘIKOVÁ, M. Osobitosti právnej úpravy sporov s ochranou slabšej strany oproti štandardnému priebehu civilného sporového procesu. *Štúdia Iuridica Cassoviensia*. 2019, roč. 7, č. 1, s. 97–107.

²¹ Rozhodnutie Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26. septembra 2023, sp. zn. 8CoPr/9/2023.

²² Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 14. decembra 2023, sp. zn. 2CoPr/3/2023.

²³ ŠTEVČEK, M. in: ŠTEVČEK, M. – FICOVÁ, S. – BARICOVÁ, J. – MESIARKINOVÁ, S. – BAJÁNKOVÁ, J. – TOMAŠOVIČ, M. a kol. *Civilný sporový poriadok: komentár*. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 45.

²⁴ TOMAN, J. in: ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kol. *Zákonník práce: zákon o kolektívnom vyjednávaní: komentár. I. zväzok*. 2. dopl. a prepr. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer SR, 2023, s. 239 a nasl.

Zákon výslovne ukladá zamestnávateľovi povinnosť poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať;

- zamestnanec podľa § 320 CSP môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej (to neplatí pre zamestnávateľa, ten má možnosť označiť alebo predložiť dôkazy podľa pravidiel pre koncentráciu konania). Ustanovenia o sudcovskej koncentrácii konania a zákonnej koncentrácii konania²⁵ sa nepoužívajú;
- ustanovenia o rozsudku pre zmeškanie sa nepoužívajú pri individuálnom pracovnom spore, ak by mal byť tento rozsudok vydaný v neprospech žalobcu/zamestnanca (§ 321 CSP);
- individuálne pracovné spory sa v zásade prejednávajú ústne. Pojednávanie nie je potrebné nariadiť, len ak s tým strany súhlasia a neodporuje to účelu CSP (§ 322 CSP);²⁶
- okrem všeobecnej úpravy o zastúpení v konaní na základe plnomocenstva je daná možnosť, že sa zamestnanec môže dať zastupovať odborovou organizáciou (§ 317 CSP).
- ostatné procesné postupy sa riadia CSP.²⁷

Vnímanie individuálnych pracovnoprávných sporov optikou ochrany zamestnanca ako slabšej strany je pozitívne vnímané aj pracovnoprávnou teóriou. „*Zaradením individuálnych pracovnoprávných sporov medzi spory s ochranou slabšej strany sa do daného dielu druhej hlavy premieta jeden zo základných princípov CSP, a to článok 6 CSP, v zmysle ktorého majú strany sporu v konaní rovné postavenie spočívajúce v rovnakej miere možnosti uplatňovať prostriedky procesného útoku a prostriedky procesnej obrany okrem prípadu, ak povaha prejednávanej veci vyžaduje zvýšenú ochranu strany sporu s cieľom vyvažovať prirodzene nerovnovážne postavenie strán sporu. [...] Zamestnanec nie je na úroveň slabšieho subjektu postavený len hmotným právom, ale aj ustálenou rozhodovacou praxou.*“²⁸

Za individuálny pracovnoprávny spor sa považuje **aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom** (§ 316 ods. 2 CSP). To znamená, že ak antidiskriminačný spor vznikne v súvislosti s pracovnoprávnym vzťahom (antidiskriminačný zákon, zjednodušene uvedené, sa vzťahuje nielen na pracovnoprávne a obdobné právne vzťahy, ale aj na oblasť poskytovania zdravotnej starostlivosti, sociálneho zabezpečenia, vzdelávania či poskytovania tovarov a služieb), procesný postup bude ten, ktorý je určený pre individuálne pracovnoprávne spory (v ostatných oblastiach sa uplatnia procesné postupy určené v CSP pre antidiskriminačné spory). Aj Zákonník práce garantuje zamestnancovi, ktorý sa domnieva, že je diskriminovaný a že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania,

²⁵ Rozlišuje sa sudcovská a zákonná koncentrácia konania. Sudcovská koncentrácia konania znamená, že je potrebné uplatniť prostriedky procesného útoku a obrany včas, t. j. aby bola zachovaná rýchlosť a hospodárnosť konania (§ 153 CSP), splnenie lehoty posudzuje súd. Zákonná koncentrácia predstavuje možnosť prostriedky procesnej obrany a útoku uplatniť do okamihu, kým súd rozhodne o skončení dokazovania.

²⁶ Podrobnejšie TOMAN, J. in: ŠVEC – TOMAN, c. d., s. 225 a nasl.

²⁷ § 323 CSP: „*Na konanie podľa tohto dielu sa primerane použijú všeobecné ustanovenia o konaní, ak nie je ustanovené inak.*“

²⁸ NEVICKÁ, D. Individuálne pracovnoprávne spory. *Acta Facultatis Iuridicae Universitatis Comenianae*. 2019, Tom. XXXVIII, č. 2, s. 245.

možnosť obrátiť sa na súd (§ 13 ods. 9).²⁹ V praxi by mohlo ísť o spory týkajúce sa napr. nerovnakého odmeňovania, diskriminačného konania z dôvodu veku, či statusu člena odborovej organizácie.

Ako významnú odlišnosť v rámci diskriminačných sporov možno vnímať oblasť dokazovania (zjednodušene používaný pojem – inštitút tzv. „obráteného“/preneseného dôkazného bremena). Podstatou osobitnej úpravy je, aby žalovaný preukázal, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania z jeho strany nedošlo, pričom žalobca má povinnosť svoje tvrdenia preukázať (musí disponovať relevantnými podkladmi, nepostačuje len jeho subjektívny pocit). V zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. V prípade, ak je diskriminovaný zamestnanec, nie je možné uviesť zjednodušený záver, že nie je potrebné, aby uvádzal potrebné dôkazy. Aj podľa rozhodovacej činnosti súdov, napr. „*Subjekt podávajúci žalobu, teda ten, ktorý tvrdí, že bol diskriminovaný, nie je zbavený v absolútnom slova zmysle dôkaznej povinnosti, nakoľko v žalobe musí nielen tvrdiť skutočnosť o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, ale tieto i preukázať. Ďalej musí v žalobe tvrdiť (nie už preukázať), že sa s ním konalo diskriminačne. Pokiaľ uvedené preukáže, resp. potvrdí, je na druhej strane, aby preukázala opak. Žalovaný v konaní unesie dôkazné bremeno iba preukázaním, že konanie, ktoré preukázal žalobca, nie je konaním diskriminačným. Žalobca však musí preukázať, že sa s ním nezaobchádzalo obvyklým, teda neznevýhodňujúcim spôsobom a ďalej musí tvrdiť, že znevýhodňujúce zaobchádzanie bolo motivované diskrimináciou.*“³⁰

Podobne rozhodol aj Ústavný súd SR, podľa ktorého: „*Antidiskriminačné spory je potrebné vo všeobecnosti považovať za náročné na dokazovanie, a to hlavne vo fáze hodnotenia vykonaných dôkazov. Dôvodom formulovaného záveru je práve špecifikum rozloženia dôkazného bremena zakladajúce sa na povinnosti žalobcu oznámiť súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať (teda nie bez pochybností ustáliť), že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Aj Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze z 8. októbra 2015 vo veci sp. zn. III. ÚS 880/15 za ťažiskovú v antidiskriminačných sporoch považuje úvahu, či v konkrétnom prípade žalobca dôkazné bremeno uniesol a založil tým presun dôkazného bremena na žalovaného; taká úvaha musí vyplývať zo starostlivo zvážených skutkových okolností prípadu.*“³¹

3. DOKAZOVANIE V SÚDNOM KONANÍ S OCHRANOU SLABŠEJ STRANY

V rámci pracovnoprávných sporov s ohľadom na zvýšenú ochranu slabšej strany má určité špecifikum oblasť dokazovania v súdnom konaní. Táto je vo

²⁹ Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany.

³⁰ Rozhodnutie Krajského súdu Trenčín, sp. zn. 4Co/239/2018, bod 12.

³¹ Nález Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 90/2015.

všeobecnosti upravená v štvrtej hlave CSP (§ 185 a nasl.) a vzťahuje sa primerane aj na oblasť pracovnoprávných sporov. Podľa ustanovenia § 185 ods. 1 CSP súd rozhodne, ktoré z navrhnutých dôkazov vykoná. Ako dôkaz môže slúžiť všetko, čo môže prispieť k náležitému objasneniu veci a čo sa získalo zákonným spôsobom z dôkazných prostriedkov (§ 187 ods. 1 CSP).

Dokazovanie je postavené na prejednávacej zásade³² (procesná diligencia strán), ktorá je v prípade pracovných sporov prelomená **aplikáciou vyšetrovacieho princípu**.³³ Ďalším rozdielom oproti všeobecnej úprave dokazovania je **prelomenie koncentračnej zásady**, keď zamestnanec môže predložiť alebo označiť všetky skutočnosti a dôkazy na preukázanie svojich tvrdení najneskôr do vyhlásenia rozhodnutia vo veci samej, povinnosť predloženia dôkazov do určitej fázy konania sa tak týka len zamestnávateľa a nie zamestnanca. Klasická procesná pozícia pre dôkazné bremeno (bremeno preukázania zaťažuje toho, kto niečo tvrdí), je taktiež prelomená v osobitnom prípade, ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov. Ide o právnu úpravu doplnenú od 1. 11. 2022 do ustanovenia § 13 ods. 9 ZP, ktorá je výsledkom transpozície čl. 18 ods. 3 Smernice EÚ 2019/1152 a čl. 12 ods. 3 a smernice EÚ 2019/1158.

Zakotvenie takto zvýšenej ochrany zamestnanca ako slabšej strany v rámci procesu dokazovania súdy potvrdzujú vo svojich rozhodnutiach. „*Práve vo väzbe na cieľ, ktorý sledoval zákonodarca zaradením ustanovení o individuálnych pracovnoprávných sporoch do druhej hlavy pod názvom Spory s ochranou slabšej strany, je nutné aj toto ustanovenie § 319 CSP vykladať so zreteľom na tú skutočnosť, že zamestnanec, ktorý sa domáha ochrany svojho porušeného práva, nemá v mnohých prípadoch objektívnu možnosť prístupu k dôkazným prostriedkom. Je preto opodstatnené, že sa zákonodarca prikláňa k vyšetrovacej zásade práve so zreteľom na tieto skutočnosti. Ak súd nedo-speje na základe tvrdení strán sporu a vykonaných dôkazov k dôvodnému záveru, že sú splnené všetky podmienky na vydanie rozhodnutia v súlade s ustálenou rozhodovaciaou praxou najvyšších súdnych autorít, resp. ak nie sú splnené podmienky na vydanie spravodlivého rozhodnutia, obstará aj bez návrhu strán dôkazné prostriedky a vykoná dokazovanie potrebné na vydanie takéhoto rozhodnutia vo veci samej. Potom rozhodne v súlade s princípom právnej istoty, na ktorý kladie zákonodarca osobitný dôraz v článku 2 ods. 1 CSP.*“³⁴

K ochrane slabšej strany a vyrovňavaniu faktickej nerovnosti strán sa vyslovil aj Ústavný súd SR³⁵ (III. ÚS 86/2020), keď uviedol, že: „*Všeobecný súd je povinný zistiť*

³² V stručnosti to znamená, že súd rozhoduje podľa predložených a vykonaných dôkazov (všeobecná úprava zakotvená v článkoch 8 a 9 CSP).

³³ Súd môže vykonať aj tie dôkazy, ktoré zamestnanec nenavrhoval, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci. Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz; na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať (§ 319 CSP).

³⁴ Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove zo dňa 27. júna 2024, sp. zn. 22CoPr/1/2024.

³⁵ Nález Ústavného súdu SR zo dňa 8. septembra 2020, sp. zn. III. ÚS 86/2020.

procesnú pravdu v konaní, k čomu má slúžiť práve dokazovanie. Ochrana zamestnancov má navyše aj svoju ústavnoprávnu dimenziu v čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky a konkrétne ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Základné práva a slobody sa pritom neuplatňujú len voči štátnym orgánom, ale aj v horizontálnych vzťahoch, keď pôsobia sprostredkovane prostredníctvom podústavného práva, ktoré prežarujú (por. aj I. ÚS 106/2016, bod 6). Všeobecné súdy majú povinnosť toto prežarovanie brať pri svojom rozhodovaní do úvahy tak, aby základné práva a slobody pri výklade a aplikácii práva chránili. Aj podústavné právo, v tomto prípade Civilný sporový poriadok, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný prístup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami. Je úlohou všeobecných súdov, aby konkrétnym procesným postupom túto nerovnosť dorovnali, a tak zabezpečili funkčnú rovnosť procesných strán.“

Zákonodarca teda pri individuálnych pracovnoprávných sporoch zaviedol odklon od princípu kontradiktórnosti, ktorý je inak typický pre civilné sporové konanie a v ustanovení § 319 CSP zaviedol vyšetrovací princíp. Tento odklon vychádza z pozície zamestnanca ako slabšej strany vo vzťahu k zamestnávateľovi, a teda mal by mať vyššiu právnu ochranu a zároveň môže mať dôkaznú núdzu, najmä čo sa týka jeho možností získania rôznych dokumentov, ktoré sú v dispozičnej sfére zamestnávateľa ako protivní strany v spore, a tento zo strategických dôvodov nemusí mať v záujme predkladať dôkazy, ktoré by mohli byť použité v jeho neprospech.³⁶

Uvedené pravidlo neznamena, že zamestnanec musí byť automaticky úspešným v spore alebo že by súd nemal riadne zisťovať skutkový stav. „Aj keď v danom prípade ide druhovo o spor s ochranou slabšej sporovej strany, ktorou je žalobca, uvedené bez ďalšieho automaticky neznamena výhru slabšej sporovej strany v súdnom konaní. V takomto type konania síce je relativizovaná nielen dôkazná povinnosť zamestnanca, ako aj jeho povinnosť tvrdenia, avšak z toho plynúci vyšetrovací princíp nemožno vykladať tak, že súd je povinný aktívne vyhľadávať dôkazy až dovtedy, kým sa mu nepodari preukázať dôvodnosť žaloby slabšej strany a rozhodnúť v jej prospech, alebo aby slabšia strana v spore celkom rezignovala vo svojej dôkaznej povinnosti a vedenie všetkého dokazovania vo svoj prospech ponechala na súd, pretože aj v sporoch s ochranou slabšej strany sa uplatní zásada bdelym patria práva, ktorá je už ustálenou zásadou rozvíjanou v pomeroch moderného právneho štátu.“³⁷

Krajský súd v Košiciach³⁸ sa vyslovil k otázke aplikácii zvýšenej ochrany zamestnanca pokiaľ ide o predkladanie dôkazov a skutkové tvrdenia, a to nasledovne: „Odvolateľ sa mylne domnieva, že zvýšená ochrana, ktorá zamestnancom v individuálnych pracovnoprávných sporoch prináleží, má presah aj na podstatu rozloženia dôkazného bremena strán v spore či na spôsob hodnotenia dôkazov. Faktom je, že podľa procesného poriadku má aj zamestnanec v takomto spore povinnosť tvrdenia a dokazovania s tým, že jeho zvýšená ochrana je premietnutá len do možnosti súdu zabezpečiť a vykonať aj iný než zamestnancom navrhnutý dôkaz (§ 319 veta prvá a veta druhá pred bodkočiarkou C. s. p.), do posilnenia významu tzv. vyšetrovacích dôkazov (§ 319 veta druhá

³⁶ Rozhodnutie Mestského súdu IV. zo dňa 26. marca 2024, sp. zn. B1-7Cpr/4/2024.

³⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 31. októbra 2023, sp. zn. 7Cdo/91/2022.

³⁸ Rozhodnutie Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 1CoPr/5/2020.

za bodkočiarkou C. s. p.) a do vylúčenia koncentrácie konania (§ 320 C. s. p.). Napokon nenáležitým bol v tejto spojitosti tiež poukaz odvolateľa na tzv. negatívnu dôkaznú teóriu, ktorá nemodifikuje rozloženie dôkaznej povinnosti strán inak, než rešpektovaním z nej vyplývajúceho pravidla, podľa ktorého obvykle nemožno trvať na preukazovaní niečoho čo sa nestalo.“

Pre uplatnenie zvýšenej ochrany zamestnanca v oblasti dokazovania súdy vyžadujú určitú primeranosť. „K dovolacej námietke žalobcu, že súd aj bez návrhu nevykonával dôkazy v jeho prospech, hoci ide o spor s ochranou slabšej strany, dovolací súd dopĺňa, že aj napriek tomu, že v sporoch s ochranou slabšej strany môže súd aj bez návrhu zaobstarať a vykonať aj taký dôkaz, ktorý slabšia strana nenavrhovala, neznamená to zároveň povinnosť súdu vykonať každý do úvahy prichádzajúci dôkaz, pretože stále platí, že súd rozhoduje, ktorý z dôkazov vykoná (porov. § 185 ods. 1 C. s. p.) a či ide o taký dôkaz, ktorého vykonanie je nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.“³⁹

Hoci individuálne pracovnoprávne spory sú vnímané ako tzv. spory s ochranou slabšej strany, sú sporovými konaniami, povinnosť tvrdenia možno považovať za základný pilier sporového konania. Najvyšší súd SR⁴⁰ ingerenciu súdu do sporu s ochranou slabšej strany vníma tak, že „táto ingerencia sama o sebe nemôže vyplývať výlučne z kompetencie súdu vstúpiť do dokazovania, ale mal by byť naplnený aj predpoklad objektívnej nemožnosti slabšej strany si tento súdny prostriedok zabezpečiť a súčasne je jeho vykonanie relevantné pre prijatie meritórneho rozhodnutia“. Súd v sporoch s ochranou slabšej strany vyvíja zvýšenú aktivitu súvisiacu s obstarávaním dôkazných prostriedkov až v prípade, keď je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci samej (pričom rozhodnutie vo veci samej zároveň neznamená aj rozhodnutie v prospech slabšej strany).

Ak súdu postačia na meritórne rozhodnutie tvrdenia strán a dôkazy získané z dôkazných prostriedkov, ktoré súdu strany predložili, súd nie je povinný obstarávať ďalšie dôkazné prostriedky, ale rozhodne na základe takto zisteného skutkového stavu. Všet-rovací princíp môžeme vnímať tak, že bude uplatnený najmä vtedy, ak slabšia strana nemá objektívnu možnosť prístupu k dôkazným prostriedkom a nedisponuje dostatkom informácií, na základe ktorých by mohla bez pochybností preukázať svoje tvrdenia, ktorými sa domáha ochrany svojich práv a právnom chránených záujmov v súdnom konaní. Uvedené ale nemožno vykladať tak, že súd je povinný aktívne vyhľadávať dôkazy až dovtedy, kým samu nepodariť preukázať dôvodnosť žaloby slabšej strany a rozhodnúť v jej prospech, alebo aby slabšia strana v spore celkom rezignovala vo svojej dôkaznej povinnosti, prípadne že musí prijať všetky dôkazy, ktoré zamestnanec navrhne.

Zohľadnenie slabšej strany vo vzťahu k vykonaniu dôkazného prostriedku nie je bez akýchkoľvek mantinelov. Súdny orgán dokazovania v pracovnoprávných sporoch riešili aj v súvislosti s čl. 11 ods. 3 CSP, podľa ktorého kto sa v styku so súdom alebo verejne prihlási k určitej profesijnej odbornosti, považuje sa za schopného konať s náležitou znalosťou veci spojenou s touto odbornosťou. Podľa súdu „[k] tvrdeniu žalobkyne poukazujúcim na individuálny pracovný spor ako spor s ochranou slabšej strany, v ktorom okresný súd mohol, ale nevykonával dôkaz výsluchu O. G., ktorý strana

³⁹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29. marca 2022, sp. zn. 6Cdo/51/2021.

⁴⁰ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 24. januára 2024, sp. zn. 6CdoPr/1/2023.

nenavrhla, odvolací súd uviedol, že žalobkyňa neuviedla, z akého dôvodu výsluch O. G. bol nevyhnutný pre rozhodnutie vo veci. Zároveň opomenula čl. 11 ods. 3 základných princípov Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), podľa ktorého kto sa v styku so súdom alebo verejne prihlási k určitej profesijnej odbornosti, považuje sa za schopného konať s náležitou znalosťou veci spojenou s touto odbornosťou. Žalobkyňu, ktorá používa akademický titul JUDr., ktorá u žalovanej zastávala aj pozíciu právnik a ktorá v priebehu celého konania bola právne zastúpená, odvolací súd považoval za schopnú konať s náležitou znalosťou veci spojenou s touto odbornosťou, a schopnú označiť dôkaz na preukázanie svojho tvrdenia.“⁴¹

Súd aj bez návrhu obstará alebo zabezpečí taký dôkaz, ktorý síce zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci podľa § 319 CSP. Na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť súčinnosť, ak to možno od neho spravodlivo žiadať.⁴²

ZÁVER

Napriek existencii osobitnej procesnoprávnej úpravy pre oblasť pracovnoprávných sporov je zo štatistických údajov zjavné, že vedenie súdneho konania nie je stredobodom záujmu zamestnancov pri ochrane svojich práv. V okamihu, ak sa aj rozhodnú využiť túto možnosť, je samotný súdny proces napriek pôvodným očakávaniam zákonodarcu negatívne poznačený najmä dĺžkou konania. Súčasná právna úprava CSP zohľadňuje, že v prípade individuálnych pracovnoprávných sporoch je potrebné osobitne zohľadniť zamestnanca ako subjekt vo faktickom nerovnakom postavení voči zamestnávateľovi. Okrem právnej úpravy je však potrebné, aby súdne konania neboli vo všeobecnosti vnímané negatívne. Možno sa zamyslieť aj nad tým, či klesajúci počet pracovnoprávných sporov nie je ovplyvnený aj tým, že mnohé fyzické osoby vykonávajú závislú prácu mimo pracovnoprávne vzťahy („nútené“ živnosti, jednoosobové obchodné spoločnosti, či rôzne činnosti pre platformy), a podmienky výkonu ich činnosti sú tak mimo rámca pracovnoprávnej úpravy (aj určovacie žaloby, predmetom ktorých by bolo určenie, že ide o pracovnoprávny vzťah, sú skôr sporadické). Otázkou budúcnosti bude teda, či a v akej miere zostane zachovaná pracovnoprávna regulácia.

prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.
Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave
marek.svec@truni.sk
ORCID: 0000-0001-6483-0722

prof. JUDr. Andrea Olšovská, PhD.
Právnická fakulta Trnavské univerzity v Trnave
andrea.olsovska@truni.sk
ORCID: 0000-0002-9624-8021

⁴¹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 24. januára 2024, sp. zn. 6CdoPr/1/2023.

⁴² TOMAN, J. in: ŠVEC – TOMAN, c. d., s. 225 a nasl.