

# Vybrané problémy zmluvného práva Slovenskej Republiky

## *Selected issues of the law of contracts in the legal system of the Slovak Republic*

Vlastimil Vicen

### Kľúčové slová

*zmluvné právo, súkromné právo, zmiešané právo, občianske právo, pracovné právo, obchodné právo, legislatíva, rovnosť, sloboda, zásada, právo, povinnosť.*

### Key words:

*contractual law, private law, mixed law, civil law, labour law, business law, legislation, equality, freedom, principle, right, duty.*

## 1. Skúmaná problematika v teoreticko-právnom rámci

Zmluvné právo Slovenskej Republiky reprezentuje najmä občianske právo, obchodné právo a pracovné právo. Spomenuté právne odvetvia sa odlišujú predovšetkým v skutočnosti, že občianske právo a obchodné právo klasifikujeme ako tzv. súkromnoprávne odvetvia, zatiaľ čo pracovné právo môžeme hodnotiť ako zmiešané právne odvetvie, keďže sa v ňom vzájomne prelína súkromnoprávna regulácia aj verejnoprávna regulácia.

Zmluvný systém súkromného práva, resp. zmiešaného práva je značne odlišný, a to z mnohých hľadísk. Napríklad v súkromnom práve sú účastníci v rovnom právnom postavení, avšak v zmiešanom práve je právne postavenie účastníkov budované na subordinácii, t. j. podriadenosti a nadriadenosti.

Ďalší rozdielový znak vyplýva z otvorenosti zmluvných typov súkromného práva a uzavretosti počtu zmluvných typov zmiešaného práva.

Do bazálnych slobôd v súkromnom práve vstupuje zákonodarca v nepomerne menšom rozsahu, než je to pri základných slobodách v rámci zmiešaného práva.

Analyzované sféry právneho poriadku so sebou prinášajú mnohé odborné výzvy, na časť z ktorých sme sa vo vedeckom článku sústredili.

Tieto sú spojené nielen so súčasným stavom *de lege lata*, ale rovnako s predpokladaným vývojom smerom *pro futuro*.

### 1.1. Základné zásady (princípy) v zmluvnom práve

Všetky právne odvetvia právneho poriadku Slovenskej Republiky je možné charakterizovať v zmysle istých abstraktných zásad (princípov).

Tieto sú *expressis verbis* vyjadrené v znení právnych predpisov, alebo, z dikcie právnych predpisov sa dajú zovšeobecne interpretovať.

Základné zásady (princípy) sú v rámci jednotlivých právnych odvetví prirodzene rozdielne. Na druhej strane je nutné pripustiť, že existujú základné zásady (princípy), ktoré sa vyskytujú vo viacerých právnych odvetviach, ako napr. zásada *pacta sunt servanda*, či dokonca v celom právnom poriadku (napr. zásada zákazu zneužitia práva).

Je nevyhnutné, aby základné zásady (princípy) vykazovali obsahovú stabilitu. Viacero základných zásad (princípov), ktoré vyplývajú z konkrétneho právneho odvetvia, formujú *ad hoc* jeho bazálnu hodnotovo-spoločenskú orientáciu.

V niektorých právnych predpisoch (napr. Zákonník práce) sa nachádzajú špeciálne časti, ktoré sa venujú problematike základných zásad (princípov)<sup>1</sup>. V ďalších zákonoch (napr. v Zákone o štátnej službe alebo v Zákone o rodine)<sup>2</sup> sú základné zásady (princípy) zaradené do paragrafového znenia právnych noriem.

Súkromné právo reprezentuje najmä občianske právo hmotné a obchodné právo. Pracovné právo kvalifikujeme ako zmiešané právne odvetvie, keďže v jeho legislatíve sa prelínajú obidve právne regulácie, t. j. súkromnoprávna regulácia, ako aj verejnoprávna regulácia.

<sup>1</sup> Pozri články I. až XI. Základných zásad Zákonníka práce.

<sup>2</sup> Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine.

Vnímanie pracovného práva ako «čistého» súkromnoprávneho odvetvia je v kontexte jeho dejinného vývoja, aktuálne účinnej legislatívy a pravdepodobného smerovania *pro futuro* nepresné. V teórii pracovného práva je prekonaný názor, že ide o súkromnoprávne odvetvie. Vonkajšie zásahy zákonodarcu do obsahu pracovných noriem, ktoré majú verejnoprávny pôvod, sú totiž natoľko intenzívne i extenzívne, že vylučujú, aby sa jednalo o súkromnoprávne odvetvie v porovnateľnom chápaní, ako je tomu pri obchodnom práve alebo občianskom práve.

Vzhľadom na uvedené vyššie platí, že základné zásady (princípy) pracovného práva musia reflektovať nielen na spoločné charakteristiky so súkromným právom, ale tiež na odlišnosti vo vzťahu k súkromnému právu. V tejto súvislosti je možné poukázať na skutočnosť, že občianske právo, obchodné právo a pracovné právo sú budované na zásade (princípe) zmluvnosti, avšak výlučne pracovné právo limituje slobodu výberu zmluvného partnera prostredníctvom zásady rovnakého zaobchádzania (zákazu negatívnej diskriminácie)<sup>3,4</sup>.

Analógia, že občianske právo, obchodné právo aj pracovné právo sú súkromnoprávne odvetvia, pretože konštituujú esenciálny zmluvný systém vo vnútroštátnom práve Slovenskej republiky, môže byť v širšom slova zmysle akceptovaná. V užšom slova zmysle však musíme akcentovať, že pracovné právo síce originálne vzišlo zo zásad (princípov) súkromného práva, ale súčasne sa od súkromného práva nechybne oddelilo, a to v nezanedbateľnom rozsahu.

Časť základných zásad (princípov) si pracovné právo z prostredia súkromného práva ponechalo a dodnes ich uplatňuje. Zároveň vytvorilo odchylné zásady (princípy), ktoré kvalitnejšie reprezentujú jeho verejnoprávnu zložku.

Základné zásady (princípy) súkromného práva sú spojené najmä s úpravou osobných, osobnomajetkových, majetkových, či podnikateľských vzťahov. V pracovnom práve je zrejmé, že základné zásady (princípy) sú sústredené na právne vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, resp. zástupcami zamestnávateľov a zástupcami zamestnancov. Subordinácia v právnom postavení účastníkov v pracovnom práve, zvýhodňovanie znevýhodnených subjektov, príp. ochrana ďalších významných spoločenských hodnôt sa prejavuje v znení základných zásad (princípov) pracovného práva.

Pojem «základné zásady (princípy)» zahrňuje univerzálno-abstraktné právne myšlienky, v ktorých je precizovaná predovšetkým podstata, charakteristika, špecifiká, hodnoty, ideály, či ďalšie súvisiace znaky určitého právneho odvetvia, vrátane jeho možného vývoja smerom do budúcnosti.

Termíny «základné zásady» a «základné princípy» sme až doposiaľ považovali za synonymické výrazy. Definície spomenutých termínov sa však nenachádzajú v žiadnej právnej norme, rovnako platí, že spravidla sú nejednotne spresňované i z hľadiska teórie práva.

Zastávame viac názor, že základné princípy i základné zásady majú svoje opodstatnenie v právovede, pokiaľ uvažujeme univerzálnejšie, t. j. v intencióch právneho poriadku, mali by sme skôr používať pojem «základné princípy», ak uvažujeme konkrétnejšie, t. j. v kontexte príslušného právneho odvetvia, vhodnejšie je aplikovať pojem «základné zásady».

Základné zásady aj základné princípy sú blízke právu ako logickému a usporiadanému systému. V oboch prípadoch ide o abstraktné právne myšlienky, ktoré sú adresované právnenému poriadku (základné princípy), resp. právnenému odvetviu (základné zásady).

Základné princípy sú vyjadrené v znení právnych predpisov priamo, alebo nepriamo, keďže dopadajú i na obsah základných zásad.

V občianskom práve, obchodnom práve a pracovnom práve sú aktívne rôzne právne princípy a právne zásady. Je možné konštatovať, že pre uvedené právne odvetvia sú spoločné iba také princípy a zásady, ktoré sú vyhlásené pre celú sféru súkromného práva, ak pracovné právo niektorý z princíпов alebo niektorú zo zásad nevyklučuje, resp. neobmedzuje.

## 1.2. Právna požiadavka rovnosti v zmluvnom práve

Ústavná požiadavka zákazu negatívnej diskriminácie je reflektovaná v znení mnohých právnych predpisov, vrátane Antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> Pozri zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (Antidiskriminačný zákon).

<sup>4</sup> Vecná pôsobnosť antidiskriminačnej legislatívy v minimálnom rozsahu predsa len zasahuje i do súkromného práva, keďže sa presadzuje v oblasti poskytovania tovarov a služieb.

<sup>5</sup> Pozri zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (Antidiskriminačný zákon) a zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Charakter negatívnej diskriminácie nemá akékoľvek nerovnaké zaobchádzanie. Znenie antidiskriminačnej legislatívy kvalifikuje ako negatívnu diskrimináciu iba také znevýhodnenie alebo zvýhodnenie, ktoré je v rozpore so zákonom. Výraz «rozpor so zákonom» musíme chápať v súvislosti, že dochádza k porušovaniu tzv. chránených dôvodov prostredníctvom niektorej z tzv. zakázaných diskriminačných foriem, a to vo vybraných právnych vzťahoch (oblastiach)<sup>6</sup>.

Vecná pôsobnosť antidiskriminačnej legislatívy je obmedzená, neuplatňuje sa, okrem výnimiek, vo sfére súkromného práva, naopak, aktívna je v prostredí zmiešaného práva a verejného práva.

Spory, ktoré vznikajú z pracovnoprávnych vzťahov z dôvodu ochrany práva na rovnaké zaobchádzanie, sú veľmi špecifické. Skutočnosť, že medzi zamestnancom a zamestnávateľom nie je vzťah rovnosti, ale nadriadenosti a podriadenosti (subordinácia) spôsobuje niekoľko vážnych problémov. V tejto súvislosti je možné poukázať napr. na dôkaznú núdzu na strane zamestnanca, ktorý spravidla nedisponuje dostatočnými dôkazmi na to, aby mohol nerovnaké zaobchádzanie hodnoverne preukázať.

Bazálnym cieľom obráteného dôkazného bremena je zvýšenie efektívnosti antidiskriminačnej žaloby. V prípade, ak by sa tento právny inštitút neaplikoval, dôvodne by sme mohli prezumovať, že väčšina antidiskriminačných súdnych konaní by nebola nikdy iniciovaná z dôvodu rezignácie diskriminovaného, resp. súd by žalobné návrhy vo väčšine situácií zamietal z dôvodu nepreukázania dôvodných informácií o porušení zásady rovnakého zaobchádzania.

Diskriminačné správanie sa najčastejšie vyskytuje v prostredí výkonu závislej práce, t. j. pracovného práva. K presunu dôkazného bremena dochádza v antidiskriminačných sporoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom v nevýrobnej (nepodnikateľskej) sfére, rovnako vo výrobnej (podnikateľskej) sfére<sup>7</sup>.

Otvorenosť chránených dôvodov nevylučuje, aby sa diskriminovaný subjekt dovoľával rovnakého zaobchádzania i v prípade, ak zo zákona nie je zrejماً exaktná spoločenská hodnota, ktorá je predmetom ochrany («iné postavenie», «iné zmysľanie»). Tu je *ad hoc* na posúdení súdu, akým spôsobom konkrétnu situáciu vyhodnotí.

V praxi sa obvykle porušujú chránené dôvody spočívajúce vo veku, pohlaví, zdravotnom stave, manželskom stave, rodinnom stave, či odborovej príslušnosti<sup>8</sup>.

Obrátené dôkazné bremeno je spojené s antidiskriminačnou žalobou. Táto ale nepredstavuje výlučnú možnosť ochrany pred negatívnou diskrimináciou. Súčasný stav *de lege lata* preto uznáva i ďalšie prostriedky ochrany, ako napr. podnet na inšpekciu práce<sup>9</sup>, sťažnosť zamestnanca zamestnávateľovi<sup>10</sup>, či alternatívne (mimosúdne) riešenie sporu<sup>11</sup>.

Negatívna diskriminácia nie je kvalifikovaná ako trestný čin. To neplatí, ak správanie diskriminujúceho naplní skutkovú podstatu niektorého z trestných činov vymedzených Trestným zákonom. Ak k tomuto dôjde, prednosť pred antidiskriminačnou žalobou majú trestnoprávne sankcie<sup>12</sup>.

Presun dôkazného bremena vo veciach, kedy došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je v európskom právnom priestore, vrátane vnútroštátnej legislatívy Slovenskej republiky, v zásade všeobecne akceptovaný. Súdna judikatúra konštantne deklaruje nevyhnutnosť obrátenia dôkaznej povinnosti v prípadoch negatívnej diskriminácie.

V teórii práva sa presun dôkazného bremena hodnotí ako moderný právny inštitút, kto-rý je imanentný pre demokratické a vyspelé právne poriadky.

Presun dôkazného bremena neovplyvňuje skutočnosť, či navrhovateľom v antidiskriminačnom súdnom konaní je fyzická osoba alebo právnická osoba, naopak, dôkazné bremeno sa obracia bez ohľadu na žalobcu.

<sup>6</sup> Zákaz diskriminácie sa uplatňuje v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, obdobných pracovných vzťahov, zdravotnej starostlivosti, sociálneho zabezpečenia, vzdelávania, poskytovania tovarov a služieb.

<sup>7</sup> Pozri napr. zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe alebo zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

<sup>8</sup> Pozri napr. článok 12 Ústavy Slovenskej republiky, článok 1 Základných zásad Zákonníka práce, § 13 ods. 2 Zákonníka práce alebo § 2 ods. 1 Antidiskriminačného zákona.

<sup>9</sup> Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce.

<sup>10</sup> Pozri § 13 ods. 5 Zákonníka práce.

<sup>11</sup> Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii.

<sup>12</sup> Pozri napr. trestný čin podnecovania, hanobenia a vyhrážania sa osobám pre ich príslušnosť k rase, národnosti, národu, etnickej skupine, farbe pleti alebo rodu (§ 424a Trestného zákona).

Zásada rovnakého zaobchádzania limituje subjektívne preferencie zmluvných strán vo vybraných právnych vzťahoch. Je to z toho dôvodu, aby sa so znevýhodnenými nezaobchádzalo ešte nevýhodnejšie, resp. aby znevýhodnení boli zvýhodnení za účelom rovnosti príležitostí v praxi.

### 1.3. Rámcová perspektíva vývoja vzťahu medzi súkromným právom a zmiešaným právom

Občianske právo a pracovné právo predstavujú samostatné právne odvetvia právneho poriadku Slovenskej republiky. Súčasný stav *de lege lata* je taký, že súčasťou pracovnej legislatívy nie je autonómna procesná norma, na základe ktorej by sa účastníci pracovnoprávných vzťahov mohli domáhať ochrany svojich práv, právom chránených záujmov, resp. vynucovať si plnenie povinností zo strany iných subjektov. Uvedené možno konštatovať o podnikateľskej (výrobnej) sfére, ako aj nepodnikateľskej (nevýrobnej) sfére<sup>13</sup>.

Na druhej strane platí, že v právnych normách pracovného práva, vrátane jeho osobitných predpisov, sa predsa len nachádza parciálna procesná legislatíva. Táto však nie je kompaktná, ani kodifikovaná, preto je nevyhnutné, aby podporne (subsidiárne) voči pracovnému právu pôsobil Občiansky súdny poriadok, resp. Správny poriadok, ak ide o postup verejnoprávných orgánov, ako napr. inšpekcie práce<sup>14</sup>.

Roztrieštenosť existujúcej procesnej legislatívy pracovného práva preukazuje i fakt, že pokiaľ antidiskriminačná sťažnosť je súčasťou Zákonníka práce<sup>15</sup>, tak antidiskriminačná žaloba je regulovaná Antidiskriminačným zákonom<sup>16</sup>.

Vzťah Zákonníka práce a Občianskeho súdneho poriadku je kreovaný na princípe subsidiarity. To znamená, že ak Zákonník práce neustanovuje inak, aplikuje sa znenie Občianskeho súdneho poriadku. Hoci *de iure* nejde o generálny vzťah subsidiarity, *de facto* sa Občiansky súdny poriadok na riešenie sporov z pracovnoprávných vzťahov využíva v značnom rozsahu.

Na rozdiel od minulosti, kedy existovalo pracovné súdnictvo (1931–1938), ktoré podporovala vlastná procesná norma<sup>17</sup>, nedisponuje pracovné právo nezávislou procesnou legislatívou.

Sme toho názoru, že je to závažný nedostatok, Občiansky súdny poriadok totiž koncepcne nie je právna norma, ktorá by v plnom rozsahu zohľadňovala špecifiká pracovnoprávných vzťahov ako právnych vzťahov *sui generis*.

Z tohto hľadiska je možné poukázať napr. na opomenutie princípu paritného zastúpenia na všeobecných súdoch v Slovenskej republike<sup>18</sup>, ktoré je inak štandardné vo viacerých moderných, demokratických a vyspelých krajinách nielen európskej právnej kultúry.

Vzťah občianskeho práva hmotného a pracovného práva je *expressis verbis* deklarovaný v dikcii § 1 ods. 4 Zákonníka práce. V jeho kontexte je formulované pravidlo, že ak Zákonník práce vo svojej prvej časti (Všeobecné ustanovenia) neupravuje inak, použijú sa príslušné všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka<sup>19</sup>. Spomenutý vzťah kvalifikujeme ako tzv. obmedzenú subsidiárnu pôsobnosť. Táto je značne užšia než je to pri vzťahu Občianskeho súdneho poriadku a Zákonníka práce<sup>20</sup>.

Všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka tiež formujú esenciálny interpretačný rámec, ak je konkrétne ustanovenie Zákonníka práce nejasné, či sporné.

V obsahu vedeckého článku sme sa sústredili na problematiku úpravy vzťahov medzi občianskym právom a pracovným právom smerom *pro futuro*. Jadrom nášho výskumu sa stali otázky súvisiace so zamestnávaním medzi manželmi, resp. súvisiace so samostatnou procesnou normou pracovného práva.

<sup>13</sup> Pracovné zákonodarstvo konštituuje duálny výkon závislej práce, a to v tzv. podnikateľskej (výrobnej) sfére, ako aj v tzv. nepodnikateľskej (nevýrobnej) sfére.

<sup>14</sup> Pozri zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce, zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (Správny poriadok), zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok.

<sup>15</sup> Pozri § 13 ods. 5 Zákonníka práce.

<sup>16</sup> Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou.

<sup>17</sup> Zákon č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech poměru pracovního, služebního a učebního.

<sup>18</sup> Princíp paritného zastúpenia znamená, že okrem sudcu sa súdneho konania zúčastňujú aj zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov ako prísediaci, ktorí spoločne rozhodujú vo veci.

<sup>19</sup> Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník.

<sup>20</sup> Aktívne sa obmedzená subsidiárna pôsobnosť medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce uplatňuje napr. pri právnych úkonoch, právnej subjektivite, či zabezpečovaní nárokov z právnych vzťahov.

Obdobie rekonštrukcie Občianskeho zákonníka a Občianskeho súdneho poriadku, ktoré sa stále neskončilo, prinieslo i úvahy o možnosti začleniť pracovnú zmluvu do Občianskeho zákonníka. Zastávame názor, že by to bolo nelogické, iracionálne a neefektívne riešenie.

V jeho dôsledku by sa rozbil zmluvný systém pracovného práva, zároveň by sa nezohľadňovala skutočnosť, že pracovné právo nie je súkromnoprávne odvetvie, ale zmiešané právne odvetvie, čoho následkom by pravdepodobne bolo oslabovanie ochrannej funkcie pracovného práva.

## 2. Spoločné a rozdielne zásady (princípy) v súkromnom práve a zmiešanom práve

Medzi najvýznamnejšie zásady súkromného práva patria predovšetkým tieto: po prvé, zásada stability súkromnoprávných vzťahov, po druhé, zásada rovnosti účastníkov, po tretie, zásada právnej istoty v súkromnoprávných vzťahoch, po štvrté, zásada zmluvnej slobody, po piate, zásada individuálnej autonómie, po šieste, zásada zákazu zneužitia subjektívnych práv, po siedme, zásada ochrany práv a oprávnených záujmov účastníkov, po ôsme, zásada prevencie v súkromnoprávných vzťahoch.

Ku kľúčovým súkromnoprávnym zásadám zaraďujeme aj tzv. zásadu ekvity. Z obsahu tejto zásady vyplýva požiadavka, aby výkon práva bol realizovaný v súlade s ďalšími mimoprávnymi kritériami (napr. dobrými mravmi), a to z dôvodu zmiernenia «tvrdosti» dôsledkov, ktoré môžu byť inak spôsobené «striktnosťou» interpretácie právnych predpisov.

Právny inštitút dobrých mravov sa pritom vyskytuje aj v pracovnom práve. Podľa § 15 Zákonníka práce je potrebné prejav vôle vykladať tak, aby so zreteľom na okolnosti, za ktorých sa urobil, zodpovedá dobrým mravom<sup>21</sup>.

Vo sfére súkromného práva sa aplikuje aj zásada čo nie je zakázané, je dovolené. V jej znení sa môžu účastníci súkromnoprávných vzťahov správať akýmkoľvek spôsobom, okrem spôsobu, ktorý nie je pripustený zákonom<sup>22</sup>.

Uplatňovanie zásady dovolené je všetko, čo nie je zakázané nepotvrďuje Zákonník práce ani osobitné pracovnoprávne predpisy. Napriek skutočnosti, že medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce je založený tzv. obmedzený vzťah subsidiarity so zreteľom na všeobecné ustanovenia (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce), zásadu dovolené je všetko, čo nie je zakázané Zákonník práce nielenže nepreberá, naopak, vo vzťahu k zmluvnému systému pracovného práva deklaruje zásadu *numerus clausus*, t. j. zásadu taxatívneho vymedzenia počtu zmluvných typov.

Vo všeobecnom význame sa pri zásade dovolené je všetko, čo nie je zakázané skôr prikláňame k názoru, že v pracovnom práve ju nie je vhodné využívať. Mohlo by sa totiž stať, že bude napr. prehlbovať subordináciu v právnom postavení zamestnanca a zamestnávateľa, čo je v rozpore najmä s ochrannou funkciou pracovného zákonodarstva, ktorá sa snaží o čiastočné «vyrovňovanie» existujúcich nerovností.

Zdá sa preto logické, aby zásada dovolené je všetko, čo nie je zakázané bola v oblasti pracovného práva vylúčená, resp. dovolená iba v situácii, ak jej výkon je na prospech zamestnanca, skupiny zamestnancov, či zástupcov zamestnancov.

Viacere zásady súkromného práva sú z legislatívneho prostredia výkonu závislej práce eliminované, alebo uplatňujú sa s významnými obmedzeniami.

Napríklad zásada rovnosti účastníkov je v súkromnoprávných disciplínach absolútna<sup>23</sup>, zatiaľ čo v pracovnom práve zaniká v okamihu, kedy dochádza ku vzniku pracovného pomeru (vznik pracovného pomeru je moment nástupu zamestnanca do práce, v pracovnej zmluve je spravidla označený ako kalendárny deň)<sup>24</sup>.

Po vzniku pracovného pomeru je aktívna zásada nerovnosti zmluvných strán pracovnoprávných vzťahov, t. j. zásada nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca (§ 1 ods. 2 Zákonníka práce).

<sup>21</sup> Pozri tiež § 47 Zákonníka práce (odmietnutie pracovného pokynu zamestnávateľa, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi).

<sup>22</sup> Porovnaj napr. s § 51 Občianskeho zákonníka (účastníci môžu uzavrieť aj takú zmluvu, ktorá nie je osobitne upravená, zmluva však nesmie odporovať obsahu alebo účelu zákona).

<sup>23</sup> Pozri § 2 ods. 2 Občianskeho zákonníka (v občianskoprávných vzťahoch majú účastníci rovnaké postavenie).

<sup>24</sup> Zásada rovnosti účastníkov sa v pracovnom práve uplatňuje iba počas predzmluvných vzťahov (§ 41 Zákonníka práce), resp. počas zakladania pracovného pomeru (§ 42 a nasl. Zákonníka práce).

V dikcii Občianskeho zákonníka (§ 2 ods. 2) je chybné uvedené, že účastníci občianskoprávných vzťahov majú rovnaké právne postavenie. Tu platí, že slová «rovnaké» a «rovné» nemožno interpretovať identicky.

Je zrejmé, že Občiansky zákonník v tejto veci vylučuje nerovnosť v právnom postavení svojich účastníkov. Správne však má byť vyhlásené, že účastníci občianskoprávných vzťahov majú «rovné právne postavenie», a nie «rovnaké právne postavenie».

S termínom «rovnaké právne postavenie» sa spája úplne iná zásada, ktorá je v súkromnom práve neprípustná, konkrétne zásada rovnakého zaobchádzania.

Aby nedochádzalo v zmiešanom práve k nerovnakému zaobchádzaniu, jedným z pilierov pracovného zákonodarstva je zásada zákazu negatívnej diskriminácie<sup>25</sup>.

Mimoriadne dôležité zásady pracovného práva sú predovšetkým tieto: po prvé, zásada zákazu nútených prác alebo nútených služieb<sup>26</sup>, po druhé, zásada slobody združovania<sup>27</sup>, po tretie, zásada slobody voľby zamestnania<sup>28</sup>, po štvrté, zásada výkonu vyrovnávacích opatrení vo vzťahu k vybraným subjektom (ženy, mladiství, osoby zdravotne postihnuté)<sup>29</sup>, po piate, zásada ochrany osobných údajov, po šieste, zásada ochrany tehotenstva, materstva, rodičovstva a rodiny v pracovnoprávných vzťahoch, po siedme, zásada ochrany súkromia zamestnancov, po ôsme, zásada rovnakého zaobchádzania (zásada zákazu negatívnej diskriminácie), po deviate, zásada zmluvnosti pracovnoprávných vzťahov (zásada zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania), po desiate, zásada zákazu zneužitia subjektívnych práv, po jedenáste, zásada ochrany práv, ako aj oprávnených záujmov účastníkov pracovnoprávných vzťahov, vrátane práva na súdnu ochranu.

Niektoré z uvedených zásad sú relatívne, ako napr. zásada slobody voľby zamestnania (povolania), ktorá nezakladá právny nárok fyzickej osoby, t. j. potenciálneho zamestnanca ku konkrétnemu obsadzovanému pracovnému miestu.

Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve v sebe kumuluje niekoľko čiastkových zásad, ako napr. slobodu výberu zmluvného partnera, slobodu výberu zmluvnej formy, slobodu uzatvorenia zmluvy, slobodu určenia obsahu zmluvy, či slobodu skončenia zmluvy.

Táto zásada je však limitovaná ďalšími koexistujúcimi zásadami, a to najmä zásadou rovnakého zaobchádzania, zásadou *numerus clausus*, zásadou zmluvnosti, zásadou minimálneho obsahu pracovnej zmluvy, zásadou zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, a pod.

Väčšina zásad, ktoré sú uvedené vyššie, charakterizujú podnikateľskú (výrobnú) sféru v pracovnom práve. Časť z týchto zásad sa uplatňuje i v nepodnikateľskej (nevýrobnej) sfére, konkrétne zásada rovnakého zaobchádzania, zásada zmluvnosti, zásada zákazu zneužitia subjektívnych práv, zásada ochrany tehotenstva, materstva, rodičovstva a rodiny, atď.

Okrem toho nepodnikateľská (nevýrobná) sféra konštituuje aj vlastné zásady, ktoré sú v podnikateľskej (výrobnej) sfére neaplikovateľné.

V tomto kontexte ide napr. o tieto zásady: po prvé, zásadu profesionality štátnej služby, po druhé, zásadu politickej neutrality štátnej služby, po tretie, zásadu nestrannosti štátnej služby, po štvrté, zásadu efektivity štátnej služby, po piate, zásadu etiky v štátnej službe, po šieste, zásadu stability štátnozamestnaneckého pomeru, po siedme, zásadu zákazu nadriadenosti a podriadenosti blízkych osôb pri výkone práce vo verejnom záujme<sup>30</sup>.

Z hľadiska aplikačnej praxe sú niektoré zásady súkromného práva a zmiešaného práva vo vážnej kolízii. Napríklad rovnosť v právnom postavení manželov je v rozpore so zásadou nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, ak zdôrazníme, že *de lege lata* je zamestnávanie medzi manželmi povolené<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> Pozri napr. články 1, 6, 7 a 8 Základných zásad Zákonníka práce, § 13, 41a 119a Zákonníka práce, § 4 zákona o štátnej službe alebo § 5 ods. 2 zákona o výkone práce vo verejnom záujme.

<sup>26</sup> Pozri článok 18 Ústavy Slovenskej republiky.

<sup>27</sup> Pozri článok 37 Ústavy Slovenskej republiky.

<sup>28</sup> Pozri článok 35 Ústavy Slovenskej republiky.

<sup>29</sup> Pozri článok 38 Ústavy Slovenskej republiky.

<sup>30</sup> Pozri § 1 ods. 2 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a § 7 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

<sup>31</sup> Pozri § 2a zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní.

Na druhej strane pracovné právo uplatňuje napr. zásadu *res ipsa loquitur*, t. j. zásadu obráteného dôkazného bremena v antidiskriminačných sporoch, čo nie je v súlade s klasickou zásadou dôkaznej povinnosti navrhovateľa (žalobcu) podľa Občianskeho súdneho poriadku.

Pokiaľ možnosť zamestnávania medzi manželmi by mohla byť z právneho poriadku úplne odstránená, a to aj z dôvodu ďalších neriešiteľných teoreticko-praktických problémov<sup>32</sup>, prenesené dôkazné bremeno naznačuje, že pracovné právo by smerom *pro futuro* mohlo aktívnejšie rozvíjať svoju vlastnú procesnú legislatívu.

Súkromné právo a zmiešané právo spojuje napr. zásada mimosúdneho riešenia sporov vo forme mediálneho konania. Mediáciou je dovolené riešiť spory, ktoré vznikli z občianskoprávných vzťahov, pracovnoprávných vzťahov, rodinnoprávných vzťahov, ako aj obchodnoprávných záväzkových vzťahov.

Zásady súkromného práva i zmiešaného práva vychádzajú (okrem iného) z viacerých článkov Ústavy Slovenskej republiky. V prípade ústavnoprávných požiadaviek však môžeme hovoriť skôr o základných princípoch, než o základných zásadách.

### 3. Problematika preneseného dôkazného bremena

Kľúčovým momentom všetkých sporových súdnych konaní je označenie dôkazov za účelom podpory žalobného návrhu. V prípade «konfliktu» medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ak je žalobcom zamestnanec, ide zároveň o maximálne problematický moment. Je to z dôvodu, že skutočnosťami, ktoré preukazujú alebo nepreukazujú diskrimináciu, nedisponuje spravidla zamestnanec, ale zamestnávateľ<sup>33</sup>.

Podľa § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona platí, že ak žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, bude na žalovanom, aby preukázal, že k takémuto porušeniu neprišlo.

Presun dôkazného bremena nie je absolútny, keďže žalobca je stále povinný predložiť súdu dôkazy, z obsahu ktorých vyplynie podozrenie na nedodržanie zásady zákazu negatívnej diskriminácie<sup>34</sup>.

Obrátené dôkazné bremeno vyžaduje, aby účastník, voči ktorému žalobný návrh smeruje, uniesol dôkaznú povinnosť, a to vo význame, že v rozhodnutiach, ktoré sa priamo alebo nepriamo dotkli žalobcu, sa nenachádza žiadny diskriminačný prvok (*nepreukazuje sa nediskriminácia žalobcu, ale preukazuje sa nediskriminácia v rozhodnutiach žalovaného*).

Presun dôkazného bremena nepredpokladá, že žalovaný bude preukazovať, že *de facto* nediskriminoval, ale že v žiadnom z jeho rozhodnutí sa nenachádza diskriminačná pohnútko, či motív.

Právny inštitút dôkazného bremena rozvila vo svojej legislatíve Európska únia. Tu je dôležité poznamenať, že pôvodne sa objavil v nemeckom, resp. španielskom antidiskriminačnom práve, a až následne bol inkorporovaný do smernice 97/80/ES, ktorá sa týkala dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie z dôvodu pohlavia<sup>35</sup>.

Súdny dvor Európskej únie opakovane uviedol, že presun dôkazného bremena sa týka iba situácií, kedy žalobca má výrazne obmedzený alebo úplne znemožnený prístup ku skutočnostiam, ktoré sú podstatné na rozhodnutie vo veci, pričom žalovaný týmito skutočnosťami disponuje.

V angloamerickom práve existujú súdne konania, kedy dochádza k presunu dôkazného bremena, hoci nejde o oblasť pracovnoprávných vzťahov ani obdobných pracovných vzťahov (napr. v žalobách proti poskytovateľom zdravotnej starostlivosti). Obrátené dôkazné bremeno je budované na historickom princípe *res ipsa loquitur*, alebo, vystihuje ho aj inojazyčný výraz *the thing speaks for itself*.

Odôvodnenie presunu dôkazného bremena stojí na tvrdení, že je neefektívne a iracionálne, aby žalovaný preukazoval skutočnosti, ku ktorým nemá vôbec prístup, alebo, má iba obmedzený prístup, ak tieto skutočnosti sú vo faktickej dispozícii žalovaného.

<sup>32</sup> Napríklad negatívna diskriminácia ostatných spoluzamestnancov, ktorí nie sú manželom alebo manželkou.

<sup>33</sup> Napríklad kompletnú spisovú agendu konkrétneho zamestnanca vedie iba zamestnávateľ.

<sup>34</sup> Porovnaj so znením § 79 Občianskeho súdneho poriadku.

<sup>35</sup> Uvedená smernica bola zrušená a nahradená smernicou 2006/54/ES.

Presun dôkazného bremena v sporoch o nediskrimináciu medzi zamestnancom a zamestnávateľom čiastočne kompenzuje nerovné právne postavenie účastníkov právnych vzťahov pri výkone závislej práce. Ochrana práva spojeného so zásadou rovnakého zaobchádzania je takto nepochybne *účelnejšia a spravodlivejšia*.

Prípadná námietka, že obrátenie dôkazného bremena je v rozpore s celkovou koncepciou Občianskeho súdneho poriadku však má svoje opodstatnenie.

V tejto súvislosti je na mieste otázka, či by pracovné právo nemalo prijať vlastnú procesnú normu, ktorá by zahrňovala autonómnu právnu úpravu konania pred všeobecnými súdmi, vrátane presunu dôkazného bremena.

Názor, že pracovné právo je súkromnoprávne odvetvie, domnievame sa, je už prekonaný. Toto právne odvetvie na základe ingerencií zákonodarcu postupne konštituovalo zmiešanú právnu reguláciu *sui generis*, čím sa podstatne odklonilo od súkromnoprávných disciplín, t. j. občianskeho práva a obchodného práva. Môže byť v tomto kontexte dôvodné, aby sa ochrana práv účastníkov pracovného práva zabezpečovala inak, než v zmysle súkromnoprávneho procesného predpisu (Občianskeho súdneho poriadku).

K presunu dôkazného bremena dochádza v prípade návrhu na začatie konania, ktorý sa označuje ako antidiskriminačná žaloba.

Tento žalobný typ zaradujeme medzi tzv. žaloby na plnenie<sup>36</sup>. Popri určovacej žalobe ide o návrh na začatie konania, ktorý sa v pracovnom práve objavuje najčastejšie<sup>37</sup>.

Petit antidiskriminačnej žaloby je orientovaný na vynútenie plnenia si povinnosti, ktorá vyplýva z právneho vzťahu, z porušenia práva alebo zo zákona.

Rozhodnutie súdu má veci zákazu diskriminácie deklaratórny účinok, t. j. súd určuje, aby žalovaný plnil, avšak súd nezakladá žalovanému novú právnu povinnosť<sup>38</sup>.

Antidiskriminačnou žalobou si zamestnanec môže vynútiť plnenie zo strany zamestnávateľa, ktoré spočíva v neporušovaní zásady rovnakého zaobchádzania.

Z hľadiska aplikačnej praxe je antidiskriminačná žaloba považovaná za mimoriadne významný procesný úkon, bez ktorého by ochrana práva na nediskrimináciu bola nepomerne ťažšie zabezpečovaná.

Osobitný status antidiskriminačnej žaloby pri porovnaní s ostatnými žalobnými typmi vyplýva predovšetkým z týchto skutočností: po prvé, na jej základe dochádza k presunu dôkazného bremena, po druhé, je vyhlásená osobitným právnym predpisom (Antidiskriminačným zákonom), pričom Občiansky súdny poriadok sa použije iba podporne, t. j. subsidiárne.

Vzťah Antidiskriminačného zákona a Občianskeho súdneho poriadku je kreovaný na takmer generálnej subsidiárnej pôsobnosti. Stále však platí, že Antidiskriminačný zákon reguluje niektoré základné atribúty priebehu samotného konania odchylné od znenia Občianskeho súdneho poriadku.

Je na škodu veci, že existujúca procesná legislatíva pracovného práva nie je kompaktnějšía. Pokiaľ antidiskriminačnú žalobu nachádzame v Antidiskriminačnom zákone, antidiskriminačná sťažnosť je precizovaná v dikcii Zákonníka práce<sup>39</sup>.

Na celé antidiskriminačné súdne konanie sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, okrem situácií, ak je v Antidiskriminačnom zákone ustanovené inak.

Zákonník práce sa o presune dôkazného bremena vôbec nezmieňuje. To je nepochopiteľné, keďže zásada zákazu negatívnej diskriminácie je esenciálnym princípom tohto právneho odvetvia. Sme toho názoru, že informácia o obrátenom dôkaznom bremene by smerom *pro futuro* mohla tvoriť súčasť aspoň článku 1 Základných zásad Zákonníka práce, ktorý sa problematike rovnakého zaobchádzania osobitne venuje.

<sup>36</sup> Pozri § 80 Občianskeho súdneho poriadku.

<sup>37</sup> Menej bežným žalobným návrhom v prípade sporov z pracovnoprávných vzťahov a obdobných pracovných vzťahov sú tzv. statusové žaloby.

<sup>38</sup> Po márnom uplynutí lehoty na dobrovoľné plnenie sa právoplatné rozhodnutie súdu stáva dôvodom pre začatie exekučného konania.

<sup>39</sup> Pozri § 13 ods. 5 Zákonníka práce.



Na riešenie sporov súdnou cestou, resp. na antidiskriminačnú žalobu odkazuje znenie § 13 ods. 6 Zákonníka práce<sup>40</sup>. Tu platí, že zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva, či právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a dovoľávať sa súdnej ochrany.

Žalobca sa v antidiskriminačnej žalobe môže najmä domáhať, aby diskriminujúci od svojho konania upustil, a ak je to možné, napravil protiprávny stav, alebo, aby poskytol primerané zadostučinenie (§ 9 ods. 2 Antidiskriminačného zákona).

Ak diskriminácia vážne narušila práva žalobcu, pričom vyššie uvedené formy nápravy sú nedostatočné, je možné požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Termín «vážne narušenie práva» sa spája so znížením dôstojnosti, vážnosti alebo spoločenského uplatnenia.

O nepriznaní nemajetkovej ujmy v peniazoch, alebo, o priznaní nemajetkovej ujmy v peniazoch, vrátane konkrétnej sumy, rozhoduje súd, ktorý je povinný primárne prihliadať na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých ku nej došlo<sup>41</sup>.

Uplatnením spomenutých nárokov nezaniká diskriminovanému právo na náhradu škody, ako ani právo na inú náhradu podľa osobitných právnych predpisov<sup>42</sup>.

Obrátenie dôkazného bremena je neprípustné v konaní, ktoré začalo na podnet súdu. Konania vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sú bez výnimky návrhové konania.

To znamená, že súd nemôže začať antidiskriminačné konanie bez návrhu účastníka, a to ani v situácii, ak by disponoval dôkazmi a informáciami o negatívnej diskriminácii.

Presun dôkazného bremena ovplyvňuje znenie § 120 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, podľa ktorého sú účastníci povinní označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení.

Je na rozhodnutí súdu, ktoré z označených dôkazov vykoná alebo nevykoná. Súd môže vykonať aj iné dôkazy, avšak iba výnimočne, ak je ich vykonanie nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci.

V sporovom konaní nesie dôkazné bremeno podľa Občianskeho súdneho poriadku tá osoba, ktorá niečo tvrdí. Antidiskriminačný zákon deklaruje, že dôkazné bremeno nesie subjekt, ktorý bol označený ako diskriminujúca osoba.

#### 4. Úprava vzťahov medzi súkromným právom a zmiešaným právom *pro futuro*

Charakter noriem pracovného práva je skôr hmotnoprávny ako procesnoprávny<sup>43</sup>. Pracovné právo aktuálne nevychádza z členenia svojej právnej úpravy na oblasť hmotnoprávnu (Zákonník práce, Zákon o štátnej službe, Zákon o výkone práce vo verejnom záujme, atď.)<sup>44</sup> a procesnoprávnu (Pracovný súdny poriadok neexistuje).

Súčasný legislatívny *status quo* vyžaduje, aby pracovné procesné konania precizovali ustanovenia Občianskeho súdneho poriadku (subsidiárna pôsobnosť).

Aplikačná prax indikuje, že tento stav nie je uspokojivý. Riešenie sporov z pracovnoprávných vzťahov je zo strany laickej verejnosti, ako aj v odborných publikáciách, hodnotené spravidla ako *neprimerane dlhé* a *značne nákladné*, zároveň ako *pomerne nedôveryhodné vo vzťahu k spravodlivému rozhodnutiu vo veci*.

Tento problém v širších súvislostiach nespôsobuje iba chýbajúca procesná norma pracovného práva, ale tiež korupcia, rodinkárstvo, netransparentnosť, či odborná nespôsobilosť zamestnancov justície.

Absencia procesnej normy pracovného práva spôsobuje, že «slabšia» zmluvná strana, t. j. zamestnanec neraz rezignuje na súdnu ochranu svojho práva, právom chráneného záujmu, resp. rezignuje na vynuovenie povinnosti zo strany zamestnávateľa. Je to z dôvodu, že Občiansky súdny poriadok nedostatočne zohľadňuje špecifika pracovnoprávných vzťahov, a to predovšetkým subordináciu v právnom postavení zamestnávateľa a zamestnanca.

Občiansky súdny poriadok predpokladá rovné postavenie účastníkov v rámci právneho (zmluvného) vzťahu. Toto však neplatí v pracovnoprávných vzťahoch, kde je zamestnávateľ po vzniku pracovného pomeru v pozí-

<sup>40</sup> Pozri tiež článok 9 Základných zásad Zákonníka práce.

<sup>41</sup> Pozri § 9 ods. 3 Antidiskriminačného zákona.

<sup>42</sup> Pozri napr. § 41 ods. 9 Zákonníka práce, ktorý potvrdzuje tzv. primeranú peňažnú náhradu v oblasti výberových konaní (predzmluvných vzťahov).

<sup>43</sup> V obsahu noriem pracovného práva stále nachádzame ustanovenia procesného charakteru, ako napr. pri sťažnosti zamestnanca zamestnávateľovi podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce.

<sup>44</sup> Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

cii nadriadenosti a zamestnanec v pozícii podriadenosti (vzťah nadriadenosti a podriadenosti je dokonca jeden z imanentných znakov závislej práce, ktorá je predmetom pracovného práva)<sup>45,46</sup>.

Keďže Občiansky súdny poriadok takmer vôbec nezohľadňuje subordináciu v pracovnoprávných vzťahoch<sup>47</sup>, tento fakt spôsobuje niekoľko fatálnych problémov. Za najdôležitejšie považujeme tieto: po prvé, dôkaznú núdzu zamestnanca, po druhé, zneužitie práv zamestnávateľa, po tretie, bossing ako následok prezradenia identity žalobcu (zamestnanca), po štvrté, zánik pracovnoprávného vzťahu ako «prirodzený» následok sporu (spor z pracovnoprávných vzťahov musí byť prejednaný a rozhodnutý bezodkladne, aby sa maximálne obmedzilo exponovanie vzájomného konfliktu zmluvných strán), po piate, zvyšovanie nezamestnanosti, po šieste, prehľbovanie súdnych «stereotypov» vo forme sporových konaní.

Spory z pracovnoprávných vzťahov môžu byť riešené aj mimosúdne, avšak táto skutočnosť nie je v Zákonníku práce osobitne akcentovaná<sup>48</sup>.

Všeobecné sudy v Slovenskej republike riešili spory z pracovnoprávných vzťahov so zreteľom na dĺžku konania v roku 2010 v rozsahu 607 dní v priemere a v roku 2011 v rozsahu 580 dní v priemere<sup>49</sup>.

V prípade, ak by pracovné právo zvažovalo prijatie vlastnej procesnej normy, je otázne, či by bolo potrebné, aby existoval naďalej vzťah subsidiarity vo vzťahu s Občianskym súdnym poriadkom, alebo, išlo by o absolútne autonómny právny predpis.

Skôr pravdepodobné je riešenie, že Pracovný súdny poriadok by odchyľne od Občianskeho súdneho poriadku upravil viaceré atribúty konania, avšak vzťah subsidiarity by (zatiaľ) ostal zachovaný.

Podľa Kurila sa musí nové procesné pracovné právo vybudovať najmä na týchto princípoch: po prvé, efektívne konania, po druhé, rýchlosti konania, po tretie, časovej nenáročnosti konania, po štvrté, primeraných finančných nákladoch, po piate, nebyrokracii, po šieste, kvalifikovanosti zástupcov verejnej moci, po siedme, paritnom princípe účasti zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov na rozhodnutí vo veci, po ôsme, na zvýšenej ochrane navrhovateľa (žalobcu), ak je ním zamestnanec, príp. zástupcovia zamestnancov<sup>50</sup>.

Budúci vývoj procesného pracovného práva sa v zásade dá predpokladať nasledovne: po prvé, dôjde ku komplexnej revitalizácii pracovného súdnictva, ktoré podporí autonómna pracovno-procesná norma, a to tak z hľadiska inštitucionálneho, t. j. existencie pracovných súdov, ako aj úpravy samotného konania, po druhé, budú sa priebežne rozvíjať špeciálne pracovné inštitúty, ako napr. verejno-zmluvná pokuta, po tretie, absolútne sa prepracuje postavenie inšpekcie práce, ktorá *lege artis* získa status «prokuratúry pracovného práva», po štvrté, nastane kombinácia týchto možností<sup>51</sup>.

Domnievame sa, že pracovné procesné právo nepotrebuje ďalšiu «čiasočnú» novelu v obsahu Občianskeho súdneho poriadku, ale *systémovú zmenu* ako celok.

Nová procesná norma pracovného práva nesmie byť ani «prozamestnanecký» ani «antizamestnávateľský» zákon. Je síce nevyhnutné, aby sa prihliadalo na «slabšiu» zmluvnú stranu, t. j. zamestnanca, zároveň však musí byť ochranná funkcia pracovného práva adresovaná i zamestnávateľovi ako subjektu, ktorý vytvára pracovné miesta a berie na seba podnikateľské riziko.

Pracovný súdny poriadok môže smerom *pro futuro* kvalitnejšie regulovať jednotlivé stupne sporového konania pred pracovnými súdmi, konkretizovať právny inštitút sťažnosti, potvrdiť mediálne konanie, či prenesené dôkazné bremeno. Zároveň dôvodne usudzujeme, že v takomto zákone by sa vytvorili i nové právne inštitúty, ako napr. utajená identita žalobcu vo vybraných situáciách, ak je ním zamestnanec.

V znení Pracovného súdneho poriadku by mohli byť potvrdené podnikové pracovné sudy na tripartitnom princípe, príp. osobitná forma rozhodcovského konania.

<sup>45</sup> Pozri § 1 ods. 2–3 Zákonníka práce.

<sup>46</sup> Okamih vzniku pracovného pomeru je moment, kedy zamestnanec nastúpi do práce.

<sup>47</sup> Občiansky súdny poriadok čiastočne reflektuje na subordináciu zamestnanca a zamestnávateľa napr. pri obrátenom dôkaznom bremene, ktoré sa uplatňuje v rámci antidiskriminačných sporov.

<sup>48</sup> Pozri zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov.

<sup>49</sup> Dostupné na internetovej stránke [www.justice.gov.sk](http://www.justice.gov.sk) ku dňu 15. januára 2015 v časti *Štatistický prehľad súdnych agend*, druhá časť, 2011, s. 33–40.

<sup>50</sup> Kuril, M.: Procesná autonómnosť pracovného práva – *quo vadis?* In *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001–2011)*. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 31.

<sup>51</sup> Tamtiež, s. 34.

## 5. Zamestnávanie medzi manželmi

Právne vzťahy medzi manželmi je možné podľa platného stavu *de lege lata* vnímať v niekoľkých rovinách. Pre účely nášho vedeckého článku sme sa zamerali na charakteristiku tohto vzťahu z hľadiska občianskeho práva (rodinného práva), resp. pracovného práva.

Podľa Zákona o rodine je manželstvo vzťahom medzi mužom a ženou, pričom spoločnosť tento vzťah chráni a napomáha jeho dobru. Muž a žena, pokiaľ sa nachádzame v legislatívnom prostredí rodinného práva, sú si rovní v právach i povinnostiach<sup>52</sup>.

V situácii, ak je muž (manžel) zamestnanec a žena (manželka) zamestnankyňa, alebo naopak, identifikujeme v ich vzťahu *nerovnosť (subordináciu)*, ktorá je imanentným znakom pracovnoprávných vzťahov.

Zdá sa ako prirodzené, že pri vzájomnej konfrontácii týchto vzťahov, by prednosť mala mať ochrana manželstva (rodiny).

V prípade, ak však skúmame obsah Ústavy Slovenskej republiky (napr. články 12, 36, 38, či 41), právna ochrana sa výslovne zaručuje manželskému zväzku, ako aj subjektom pracovnoprávných vzťahov.

S ohľadom na uvedené sa dá uvažovať o skutočnosti, že pracovnoprávny vzťah založený medzi manželmi narušuje zásadu rovnosti manželov, ktorá vyplýva zo Zákona o rodine. Rovnosť medzi manželmi nepripúšťa žiadnu nerovnosť, na druhej strane nerovnosť v pracovnoprávných vzťahoch nepredpokladá rovnosť príslušných subjektov (manželov).

Pracovnoprávny vzťah, ktorý je založený medzi manželmi, stráca «štandardnú» subordináciu, zároveň vnáša nerovnosť do manželského zväzku.

V tomto kontexte sa skôr prikláňame k názoru, aby zamestnávanie medzi manželmi nebolo v budúcnosti legislatívne povolené.

Právne vzťahy pri výkone závislej práce medzi manželmi sú limitované aj niektorými ďalšími právnymi normami, ako napr. Zákomom o výkone práce vo verejnom záujme. V tejto súvislosti ide o zákaz priamej nadriadenosti alebo podriadenosti medzi blízkymi osobami<sup>53</sup>.

Mimoriadne významné problémy zamestnávania medzi manželmi sme kumulovali do niekoľkých skupín: po prvé, výskyt rodinných problémov v zamestnaní a výskyt pracovných problémov v domácnosti, po druhé, nezákonné zvýhodňovanie manželky (zamestnankyne) alebo manžela (zamestnanca) v porovnaní s ostatnými zamestnankyňami (zamestnancami), po tretie, faktická neuplatniteľnosť mnohých ustanovení Zákonníka práce (napr. neumožnenie čerpania dovolenky), po štvrté, čiastočné znefunkčnenie právneho inštitútu bezpodielového spoluvlastníctva manželov, a ďalšie.

V sumáre je zrejmé, že zamestnávanie medzi manželmi prináša viacero nevýhod ako výhod. Zákaz zamestnávania medzi manželmi, domnievame sa, neohrozuje zásadným spôsobom zamestnanosť v Slovenskej republike.

Námietka, že zákaz zamestnávania medzi manželmi znamená nepriamu diskrimináciu na základe *rodinného stavu* alebo manželského stavu možno vyvrátiť tvrdením, že sa jedná o odôvodnený verejný záujem, ktorého cieľom je zabezpečenie ochrany rodiny.

Je normálne, že muž ani žena nedokážu absolútne potlačiť pracovnoprávných vzťahov v domácnosti, resp. rodinnoprávny vzťah na pracovisku.

## 6. Záver

Zmluvné právo Slovenskej republiky je špecifikované prostredníctvom rôznych zásad, či princípov. Slovo «zásady» využívame v užšom slova zmysle, najmä, ak analyzujeme konkrétne právne odvetvie, slovo «princípy» uplatňujeme v širšom slova zmysle, predovšetkým, ak skúmame právny poriadok ako celok.

Základné zásady (princípy) v oblasti súkromného práva, t. j. občianskeho práva a obchodného práva, resp. v oblasti zmiešaného práva, t. j. pracovného práva, sú čiastočne spoločné a čiastočne rozdielne. Pokiaľ napr. zása-

<sup>52</sup> Pozri zákon č. 36/2005 Z. z. zákon o rodine.

<sup>53</sup> Pozri § 7 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme.

da zákazu zneužitia subjektívnych práv charakterizuje celé prostredie zmluvného práva, zásada zákazu diskriminácie sa aplikuje dominantne v pracovnom práve, zatiaľ čo zásada otvorenosti počtu zmluvných typov výlučne v súkromnom práve.

Aplikačná prax môže spôsobovať problémy, kedy zásady súkromného práva a zásady zmiešaného práva sú vo vzájomnej kolízii (napr. pri zamestnávaní medzi manželmi neexistuje súlad medzi zásadou rovnosti manželov a zásadou subordinácie zamestnanca a zamestnávateľa). V iných prípadoch však súkromné právo a zmiešané právo nachádzajú spoločné princípové riešenia, ako napr. pri zásade mimosúdneho riešenia sporov vo forme mediáčného konania.

Dôkazné bremeno v antidiskriminačných sporových konaniach je presunuté zo strany žalobcu na stranu žalovaného. Uvedený presun má však iba relatívny charakter, pričom spomenuté súdne konania sa začínajú výlučne na návrh účastníka.

Obrátené dôkazné bremeno je budované na predpoklade, že je neefektívne a iracionálne, aby určité skutočnosti preukazoval žalobca, ktorými nimi nedisponuje, alebo, ktorý nimi ani nikdy nedisponoval a ani nemôže disponovať, obzvlášť, ak nimi disponuje žalovaný.

Presun dôkazného bremena v kontexte antidiskriminačnej žaloby neznamena, že žalovaný má preukázať, že nediskriminoval žalovaného, naopak, žalovaný preukazuje jedine fakt, že súčasťou jeho rozhodnutí v priamom, resp. nepriamom vzťahu k žalobcovi nikdy neboli žiadne diskriminačné motívy, či pohnútky.

Úprava vzťahov medzi občianskym právom a pracovným právom si v zmysle nášho výskumu môže v budúcnosti vyžadovať niekoľko vážnych legislatívnych zmien.

Po prvé, je potrebné zvážiť, či zamestnávanie medzi manželmi by nemalo byť zakázané, keďže v aplikačnej praxi prináša viacero neriešiteľných problémov.

Po druhé, vzťah obmedzenej subsidiárnej pôsobnosti medzi Občianskym zákonníkom a Zákonníkom práce nie je potrebné v súčasnosti meniť.

Po tretie, pracovné právo pravdepodobne potrebuje vlastnú procesnú normu, na základe ktorej budú spory z pracovnoprávných vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom riešené kvalitnejšie, rýchlejšie, lacnejšie, ako aj s väčším ohľadom na niektoré špecifické znaky pracovnoprávných vzťahov (napr. nerovnosť v právnom postavení účastníkov).

## Zhrnutie

Vo spracovanej vedeckej práci sa autor venuje otázke vo veci vybraných problémov zmluvného práva vo Slovenskej republike (občianske právo, pracovné právo, obchodné právo). Príspevok obsahuje niekoľko de lege lata a de lege ferenda úvahy, ktoré sa vzťahujú k oblasti výskumu. Súčasťou článku sú niektoré analýzy relevantných ustanovení právnych aktov, a to Občianskeho zákonníka, Zákonníka o civilnom konaní, obchodného zákonníka, Zákonníka práce, antidiskriminačného zákonníka, a ďalšie. Vyriešené otázky dotknúť rôznych problémov, ako je napríklad posunu bremena dôkaz, rozvoja autonómnej legislatívy procesné pracovné právo, zamestnanosť medzi manželmi a podobne. Vedecká research bola dokončená vzhľadom na najnovšie poznatky z právnej teórie, judikatúry súdov, ako aj aplikácie v praxi.

## Summary

In the processed scientific paper the author deals with an issue in matter of selected problems of contractual law in the Slovak republic (civil law, labour law, business law). The contribution includes several de lege lata and de lege ferenda considerations, that are related to the field of research. Part of the article are some analyzes of relevant legal acts provisions, namely Civil Code, Code on Civil Procedure, Business Code, Labour Code, Antidiscriminatory Code, and others. Resolved questions touch various problems, such as shift burden proof, development of autonomous procedural labour law legislation, employment between spouses and like. The scientific research was completed with regard to the newest knowledges of legal theory, judicature of courts as well as application in practice.

**Zoznam použitej literatúry:**

1. KURIL, M.: Procesná autonómnosť pracovného práva – quo vadis? In Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce: desať rokov aplikačnej praxe (2001–2011). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2012, s. 31–40. ISBN 978-80-7160-327-6.
2. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
3. Zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov.
4. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.
5. Zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.
6. Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii v znení neskorších predpisov.
7. Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
8. Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou v znení neskorších predpisov (Antidiskriminačný zákon).
9. Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
10. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.
11. Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.
12. Zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov.
13. Zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
14. Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.
15. Zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (Správny poriadok) v znení neskorších predpisov.
16. Zákon č. 131/1931 Sb. o soudnictví ve sporech poměru pracovního, služebního a učebního.
17. Antidiskriminačné smernice Európskej únie: 2006/54/ES, 2000/78/ES, 2000/43/ES.
18. Internetové pramene: [www.justice.gov.sk](http://www.justice.gov.sk), [www.eur-lex.eu](http://www.eur-lex.eu), [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk).