

od iných typov civilných sporov a zdôraznil charakter odlišnosti pracovnoprávných vzťahov, z ktorých môže daný typ sporu vyvstať.

2.1 Princípy a vybrané všeobecné ustanovenia Civilného sporového poriadku

2.1.1 Princípy Civilného sporového poriadku

Civilný sporový poriadok ako právny predpis civilného práva procesného upravuje postup súdu, strán sporu a osôb zúčastnených na konaní pri prejednávaní a rozhodovaní sporov.³⁴ V úvodnej časti Civilného sporového poriadku nachádzame 18 základných princípov, na ktorých je tento zákon postavený a ktoré tvoria právny základ pre interpretáciu a aplikáciu jednotlivých ustanovení Civilného sporového poriadku.

Princípy označujú pravidlá, ktoré tvoria základ celku konkrétneho právneho inštitútu, zákona alebo právneho odvetvia, prípadne právneho poriadku ako takého.³⁵ Na rozdiel od právnej normy sa princípy práva vyznačujú veľkou mierou všeobecnosti, platia bez obmedzenia, sú základnou vodiacou líniou právneho poriadku, slúžia ako interpretačné a aplikačné pravidlo zákona, stavebný kameň právneho poriadku a väčšinou zo samotných princípov nevyplývajú adresátom zákona priame práva a povinnosti. Nevyplývajú zo spoločenských zvyklostí, ale z právnej histórie a tradície, a sú súčasťou práva ako takého.

V minulosti dochádzalo v právnej teórii k častému rozlišovaniu medzi právnymi princípmi a zásadami. Civilný sporový poriadok používa termín „princíp“ ako základné vodiace, interpretačné a aplikačné pravidlo zákona a od pojmu „zásada“ upúšťa. V poslednom období je možné medzi právnymi teoretikmi a odborníkmi pozorovať upúšťanie od diferencovania pojmu „princíp“ a „zásada“ a priklon skôr k ich podobnému významu. Princípy práva sa v právnom poriadku usilujú o pochopenie podstaty a kreáciu výkladového pravidla. Ako zdôrazňujú aj tvorcovia Civilného sporového poriadku, princípy práva majú veľký význam aj pri kreácii právneho predpisu ako takého a nemalo by sa od nich upúšťať ani pri novelizáciách či uplatňovaní jednotlivých noriem.

³⁴ Ustanovenie § 1 CSP.

³⁵ KÜHN, Z. *Právne princípy*. 1. vyd. Pelhřimov : Vydavatelství 999, 1999, s. 91 a nasl.

Český právnik a akademik A. Gerloch delí právne princípy nasledujúco:

- a) princípy tradičného práva a princípy moderného práva – tradičné princípy práva sú zakorenené v právnych poriadkoch a mali by byť aplikované bez ohľadu na dobu. Ide napríklad o princíp *pacta sunt servanda*. Princípy moderného práva vystihujú napríklad princíp rovnosti pred zákonom, princíp právnej istoty alebo legitímneho očakávania;
- b) univerzálne a odvetvové princípy – medzi univerzálne princípy patrí napríklad *neminem laedere*, spomedzi odvetvových princíпов je najznámejší princíp prezumpcie nevinu v trestnom práve;
- c) hmotnoprávne a procesnoprávne princípy.³⁶

Civilný sporový poriadok spája tradičné princípy s modernými a zároveň zavádza do právneho poriadku SR princípy, ktoré doteraz neboli v našom právnom poriadku explicitne vyjadrené. Ide o princíp právnej istoty upravený v čl. 2 základných princíпов CSP, ktorý právnú istotu charakterizuje ako „stav, keď môže každý legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít, a ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo.“³⁷ Nad rámec uvedeného čl. 2 CSP ešte upravuje ochranu ohrozených a porušených práv, ktorá musí byť spravodlivá, pričom v prípade odklonu rozhodnutia konkrétneho prípadu vzniká právo na odôvodnenie, ktoré musí byť dôkladné a presvedčivé. Vôbec prvýkrát bol predpisom procesného práva civilného upravený pojem „právna istota“ a zároveň vložený priamo do právneho predpisu. Zároveň čl. 2 základných princíпов odkazuje na ustálenú rozhodovaciu prax súdov a najvyšších súdnych autorít. V podmienkach Slovenskej republiky je pomerne častým javom, že súdy 1. inštancie rozhodujú spory s podobnými okolnosťami rozdielne, čo spôsobuje veľkú mieru neistoty u strán sporov a nedôveru občanov v súdnictvo. Odkazom na ustálenú rozhodovaciu prax dostáva precedens, ako určité ustálené rozhodnutie, v právnom poriadku Slovenska čoraz väčšiu váhu. Napriek tomu, že ide o prvok anglo-amerického právneho systému a nie kontinentálneho, myslíme si, že právnú istotu je možné v krajine dosiahnuť, len ak sa súdy budú pridŕžiavať ustálenej rozhodovacej praxe, na základe ktorej budú môcť strany legitímne očakávať rozhodnutie v kon-

³⁶ GERLOCH, A. *Teoretické problémy práva na prahu 21. storočia*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2002, s. 74.

³⁷ Článok 2 ods. 2 CSP.

krétnom spore. Arbitrárne a *ad hoc* rozhodnutia prispievajú k neistote a zvyšovaniu nedôvery v súdnicstvo najmä v skupine občanov z nižších ekonomických a vzdelanostných kategórií, ktorí tak často upúšťajú od eskalovania problému až do roviny súdneho sporu.

Civilný sporový poriadok okrem princípu právnej istoty a súladu s ustálenou rozhodovacou praxou upravuje aj ďalšie princípy, ako napríklad princíp hospodárnosti konania, ústavnokonformného výkladu, dispozičný princíp, princíp verejnosti, princíp ústnosti či princíp priamosti.

Vzhľadom na zvolenú tému, a to procesná ochrana pracovnoprávných vzťahov, sme sa rozhodli upriamiť viac na princípy, ktoré priamo súvisia s povahou pracovnoprávných sporov, kde do popredia vystupuje práve nerovný charakter strán sporu. Ako sme už uviedli, princíp právnej istoty s odkazom na ustálenú rozhodovaciu prax nielen podčiarkuje opodstatnenosť pridržovania sa ustálených rozhodnutí, ale môže aj dopomôcť k zvýšeniu miery dôvery v súdnicstvo a vôle strán so zdanlivo slabším postavením uplatňovať svoje práva a právom chránené záujmy prostredníctvom sporového konania, pokiaľ nie je možnosť na zmier alebo mimosúdne riešenie vzniknutej situácie.

Ďalším princípom, ktorý prispieva k ochrane strán, ako aj tých so slabším postavením, je princíp zakotvený v čl. 6 základných princípov, a to rovnosť strán sporu. „*Strany sporu majú 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.*“³⁸ Zároveň je súd pri prejednávaní veci povinný zohľadniť potreby strán sporu a ich špecifickosť, ak vyplývajú nielen z ich zdravotného, ale aj sociálneho postavenia. Základný princíp Civilného sporového poriadku, ktorý možno nazvať aj princíp rovnosti strán sporu, tak prvýkrát už priamo v úvodných ustanoveniach civilného procesného kódexu poukazuje na povahu sporu a možnosť vzniku nerovnovážneho postavenia strán. Nielen pracovnoprávne, ale aj spotrebiteľské či antidiskriminačné spory sú typickými spormi moderných právnych poriadkov, keď už len z povahy samotného právneho vzťahu jasne vyplýva, že jeden zo subjektov má silnejšie postavenie, tak ekonomické, ako aj sociálne. Existuje široká škála predpisov na národnej, ale aj medzinárodnej a európskej úrovni, ktoré vyrovnávajú nerovné postavenie spotrebiteľa a dodávateľa, no vôbec prvýkrát

³⁸ Článok 6 CSP.

sa do procesného právneho predpisu Slovenskej republiky dostávajú ustanovenia vyrovnávajúce nerovnovážnosť postavenia zamestnanca a zamestnávateľa.

Povahu sporov, pri ktorých strany nemusia mať nevyhnutne rovnovážne postavenie, podčiarkujú aj ďalšie princípy Civilného sporového poriadku, a to princíp priamosti či princíp dokazovania. Princíp priamosti nie je v civilnom konaní princípom novým. Reflektuje aj na predošlú úpravu Občianskeho súdneho poriadku, avšak táto neupravovala uvedený princíp v samostatnom článku. Pre princíp priamosti je charakteristické osobné konanie strán sporu so súdom, resp. konanie strán prostredníctvom zvolených zástupcov, a prípady povinného zastúpenia. Princíp priamosti prispieva k poznaniu súdu strán sporu, ako aj k lepšiemu a spravodlivejšiemu rozhodnutiu samotného sporu na základe spoznania všetkých skutočností a okolností rozhodujúcich pre vec samotnú. V čl. 13 CSP sa neuvádza možnosť zastúpenia strán výlučne advokátom, ale aj zvoleným zástupcom, čo je kľúčové aj v prípade sporov s ochranou slabšej strany. Strana sa v sporovom konaní môže okrem advokáta nechať zastúpiť aj zvoleným zástupcom alebo vystupovať samostatne. Bližšie sa budeme venovať možnostiam zastúpenia v ďalšej kapitole.

Hodnotenie dôkazov podľa úvahy súdu s ohľadom na tvrdenia strán a princípy právneho predpisu je rovnako princípom, ktorý nie je pre právny poriadok nový. Článok 15 ods. 2 CSP však upravuje dôkaznú silu, a to takým spôsobom, že žiadny dôkaz nemá pre súd predpísanú zákonnú silu. Uvedený odsek nadväzuje na § 132 OSP a historickú tradíciu Slovenskej republiky. Súd je povinný hodnotiť dôkazy jednotlivo, ale vo vzájomných súvislostiach, a to tak, aby dospel k spravodlivému rozhodnutiu vo veci samej. Neexistencia predpísanej zákonnej sily dôkazu je len zdôraznená v § 191 ods. 2 CSP: „Vierohodnosť každého vykonaného dôkazu môže byť spochybnená, ak zákon neustanovuje inak.“ Ide o zásadné novum zavedené do civilného procesného konania, ktoré je základom pre uplatnenie princípu voľného hodnotenia dôkazu a efektívnej možnosti uplatnenia prostriedkov procesnej obrany a procesného útoku. Stranám je tak umožnené využiť všetky zákonné prostriedky dokazovania na preukázanie svojich tvrdení a prípadné unesenie dôkazného bremena.

Ako uvádza J. Mazák: „Civilný proces možno vo všeobecnosti definovať ako postup justičných orgánov alebo iných než justičných orgánov, na ktoré možno preniesť, spravidla osobitnou (rozhodcovskou) zmluvou, oprávnenia prejednať a rozhodnúť súkromnoprávny spor medzi stranami. Cieľom tohto postupu je ochrana porušených alebo ohrozených práv vyplývajúcich zo súkromnoprávných

vzťahov, prípadne z ďalších vzťahov, o ktorých to výslovne ustanovujú zákony. Na tento postup nadväzuje postup účastníkov konania a ďalších procesných subjektov, pri ktorom vznikajú procesné vzťahy medzi nimi navzájom, medzi nimi a judikujúcim justičným alebo iným než justičným orgánom.“³⁹ V predošlých odsekoch sme sa rozhodli pre charakteristiku vybraných princípov Civilného sporového poriadku, ktoré majú logickú súvzťažnosť a nadväzujú na povahu civilného procesu, ktorý je tvorený postupom súdov a strán s ohľadom na princípy právneho poriadku a právne predpisy pri prejednávaní sporu až do štádia rozhodnutia vo veci samej. Všetky uvedené princípy Civilného sporového poriadku sa pretavujú aj do nového princípu civilného sporového konania, ktorý síce nie je explicitne uvedený medzi základnými princípmi, no vyvstáva z osobitnej úpravy sporov s ochranou slabšej strany. Ide o tzv. princíp ochrany slabšej strany, ktorý dosiaľ bolo možné nájsť najmä v hmotnom práve. Vyrovnávanie nerovnovážneho postavenia subjektov určitého vzťahu len v rovine hmotného práva by bolo neúčelné a znemožňovalo by možnosť úspešného uplatnenia záujmov strán v spore. Ide o nový princíp sporového konania, ktorý sa nebude uplatňovať len na individuálne pracovnoprávne spory, ale aj spory spotrebiteľské či antidiskriminačné. Prejavenie princípu ochrany slabšej strany bude najmä v odchyľkach, ktoré Civilný sporový poriadok pripúšťa pri vedení konania pre spory s ochranou slabšej strany oproti všeobecnej úprave vedenia sporov. Pre objasnenie rozdielov, ktoré princíp ochrany slabšej strany do právneho poriadku prostredníctvom Civilného sporového poriadku zavádza, považujeme za potrebné najprv objasniť vybranú úpravu všeobecných ustanovení Civilného sporového poriadku, ktoré vykazujú v komparácii s osobitnou úpravou individuálnych pracovnoprávných sporov najväčšie rozdiely.

2.1.2 Vybrané všeobecné ustanovenia Civilného sporového poriadku

Právomoc a príslušnosť súdu

Koncepcia spoločenskej zmluvy pojednáva o tzv. monopolných decíznych oprávneniach štátu, ktoré predstavujú oprávnenia zverené subjektmi štátu s cieľom určenia, ktoré veci budú prerokovávať a rozhodovať nezávislé a nestranné orgány, t. j. súdy, na dosiahnutie spravodlivosti v štáte. Každý orgán v sústave

³⁹ MAZÁK, J. *Zabezpečovacie prostriedky v civilnom procese*. 1. vyd. Bratislava : Iura edition, 1997, s. 11.

sov však musia dospieť do štádia súdneho procesu. Právny poriadok umožňuje riešiť niektoré z nich internou formou na pracovisku, prípadne prostredníctvom rozhodcovského konania či konania pred sprostredkovateľom. Civilný sporový poriadok je však ústredným právnym predpisom v prípade, že spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom dospeje až do štádia súdneho konania.

Ako bolo uvedené, Slovenská republika a jej právny poriadok je relatívne mladý pri prístupe k procesnej ochrane pracovnoprávneho vzťahu ako samostatného sporového typu zakotveného v Civilnom sporovom poriadku. V porovnaní s inými právnymi poriadkami krajín EÚ je zavedenie individuálneho pracovnoprávneho sporu ako typu sporu s ochranou slabšej strany jednoznačne progresívnym krokom. Slovenská republika sa na rozdiel od Českej republiky, v ktorej sa individuálne pracovnoprávne spory stále posudzujú podľa všeobecných procesných noriem, posunula výrazne prozápadným smerom.⁷⁶ Pre porovnanie, v krajinách ako je Portugalsko⁷⁷ či Nemecko⁷⁸ existujú nielen samostatné právne predpisy venujúce sa procesnej ochrane pracovnoprávnych vzťahov, ale aj zriadené osobitné pracovné sudy. Je nutné konštatovať, že existuje mnoho krajín v Európe, ktoré by pre právny poriadok Slovenskej republiky mohli byť inšpiráciou a zároveň vhodnými nástrojmi na komparáciu. Rozhodli sme sa, že sa budeme venovať právnej úprave Švédska a Fínska, a to najmä pre vyspelý systém právnych poriadkov, existenciu špecializovaného súdnictva, ale aj prepracovaný systém mediačného konania, ktorý existuje špeciálne pre pracovnoprávne spory. Švédsko a Fínsko sa na základe doterajšieho výskumu autora ukázali ako krajiny, kde sporové pracovnoprávne konanie patrí z časového hľadiska k najkratším a zároveň je náporovosť na sudy ohľadom pracovnoprávnych sporov jedna z najnižších, a to práve pre účinný systém mediácie a z dôvodu predbežného prejednania sporovej otázky.

3.1 Pracovnoprávne vzťahy a ich procesná ochrana vo Švédsku

3.1.1 Základná charakteristika pracovnoprávnych vzťahov vo Švédsku

Švédsko je konštitučná monarchia a parlamentná demokracia s premiérom a hlavou štátu – panovníkom. Vláda má výkonnú moc. Legislatívna právomoc

⁷⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád.

⁷⁷ Eurofond. Europa. Dostupné na: <www.eurofond.europa.eu>.

⁷⁸ Bundesarbeitsgericht. Dostupné na: <www.bundesarbeitsgericht.de>.

je zverená jednokomorovému parlamentu. Švédsko je unitárnym štátom, ktorý je rozdelený na 20 krajov a 290 obcí.⁷⁹

Právnu tradíciu Švédska možno charakterizovať ako kontinentálnu, funguje tu systém nezávislých súdov, ktoré rozhodujú na základe platných právnych predpisov. Ako sme uviedli, právny systém je založený na kontinentálno-právnej tradícii, čo sa prejavuje aj na pracovnom práve. Prevládajú tu prvky civilnoprávnej tradície. Hlavným zdrojom pracovného práva Švédska je predovšetkým ústava, zákony, rozhodovacia prax súdov, kolektívne zmluvy a pracovné zmluvy. Pracovné právo je samostatným právnym odvetvím, ktoré upravuje vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Tiež upravuje úlohy a vzájomné vzťahy medzi zamestnávateľmi, zamestnávateľskými organizáciami a zástupcami zamestnancov. Treba podotknúť, že kolektívne zmluvy sú významným zdrojom práva, keďže podľa Švédskeho združenia priemyslu je až 76 % zamestnancov aktívne zapojených v rámci odborov.⁸⁰

Základným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávnych vzťahov vo Švédsku je zákon o ochrane zamestnanca (1982:80). Ide o právny predpis zaoberajúci sa predovšetkým ochranou zamestnanca a jeho právami. Upravuje hlavne typy pracovnoprávnych vzťahov,⁸¹ dĺžku výpovednej doby, ochranu pred nezákonným skončením pracovného pomeru a iné oblasti. Tradíciou je, že podmienky výkonu práce sú upravené nielen v zákone a pracovnej zmluve, ale aj v kolektívnej zmluve. Ďalším základným hmotným pracovnoprávnym predpisom je zákon o dovolenke (1977:480), ktorý oprávňuje zamestnanca čerpať minimálne 25 dní dovolenky za kalendárny rok. Zástupcovia zamestnancov sú priamo zákonom zmocnení dohodnúť pre zamestnancov dovolenkové oprávnenia ešte priaznivejšie. Posledným zo základných pracovnoprávnych predpisov vo Švédsku je zákon o pracovnom čase (1982:673), ktorý ustanovuje týždenný pracovný čas na 40 hodín. Pokiaľ zamestnanec vykonáva prácu okrem hlavného pracovného pomeru aj na skrátený úväzok popri hlavnom zamestnaní, môže prostredníctvom skráteného úväzku odpracovať maximálne 200 hodín za kalendárny rok. V porovnaní so Slovenskou republikou sú teda švédski zamestnan-

⁷⁹ *Europa*. Dostupné na: <www.europa.eu>.

⁸⁰ Štatistika *The Swedish Trade Union Confederation*. 2012. Dostupné na: <www.industriarbetsgivarerna.se>.

⁸¹ Pracovný pomer sa vo Švédsku uzatvára na dobu určitú alebo na neurčitý čas. Švédsky právny poriadok nepozná dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, no pri pracovnom pomere na dobu určitú neohraničuje minimálne trvanie takéhoto pracovnoprávneho vzťahu. V posledných rokoch preto vo Švédsku začínajú byť populárne tzv. „hodinové pracovné zmluvy“.

ci chránení výrazne extenzívnejšie, keďže ich hlavné pracovné pomery sa z časového hľadiska sčítavajú s prácou, ktorú vykonávajú v kratšom pracovnom čase.⁸²

Švédsko má dobre rozvinutý aj systém ochrany zamestnancov. Okrem uvedených základných prameňov pracovného práva patria medzi pracovnoprávne predpisy aj zákon o podmienkach na pracovisku (1977:1660), zákon o rodičovskej dovolenke (1995:584), zákon o ochrane pred diskrimináciou (2002:293), zákon o viktimizácii (2016:749) a mnoho iných. Na rozdiel od Slovenskej republiky, Švédsko nedisponuje jedným komplexným pracovnoprávnym predpisom, ale súborom až pätnástich pracovnoprávných predpisov, ktoré súborne tvoria pracovnoprávnu legislatívu. Jednotlivé pracovnoprávne predpisy sú kratšie, upravujú v priemere dvadsať ustanovení a poskytujú minimálne záruky a základy pre pracovný trh. Veľké množstvo nárokov je ponechaných na dispozitívnu úpravu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, prípadne na kolektívne zmluvy.⁸³

Je nutné konštatovať, že Švédsko nepozná inštitút minimálnej mzdy ani minimálnych mzdových nárokov. Zákon o garancii platu (1992:497) upravuje len nároky zamestnancov v prípade platovej neschopnosti zamestnávateľa, povinné poistenie a prechod nárokov v prípade zániku zamestnávateľa. Napriek tomu, na základe štúdie Eurostatu o kvalite života v jednotlivých členských krajinách EÚ skončilo v roku 2015 Švédsko na prvom mieste spomedzi všetkých krajín EÚ.⁸⁴ Slovensko skončilo na dvadsiatom mieste, pričom do úvahy boli brané kritériá ako výška HDP na obyvateľa, medián príjmov, miera nezamestnanosti a mnohé iné. Analýzu švédskeho právneho poriadku z hľadiska úpravy pracovnoprávných vzťahov a ich procesnej ochrany sme si vybrali najmä pre vysokú životnú úroveň vo Švédsku, vyspelosť právneho poriadku, ako aj systému súdov a efektívitu súdneho konania.

3.1.2 Súdny systém vo Švédsku – pracovný súd

Švédsku sústavu súdov tvoria tri základné typy súdov, a to všeobecné sudy, všeobecné správne sudy a špecializované sudy.⁸⁵ Všeobecné sudy sa zaoberajú

⁸² EKLUND, K. Employment and Labour Law in Sweden. In *Global legal Insights*. 2018, s. 57.

⁸³ Informácie o právnych predpisoch boli čerpané z anglických prekladov zverejnených na švédskom vládnom portáli. Dostupné na: <www.government.se>.

⁸⁴ *Eurostat*. Dostupné na: <www.ec.eurostat.eu>.

⁸⁵ Informácie o právnych predpisoch boli čerpané z anglických prekladov zverejnených na švédskom vládnom portáli. Dostupné na: <www.government.se>.

založený na prepracovaných kolektívnych zmluvách, aktívnej účasti zamestnancov a zamestnávateľov v ich zastupiteľských organizáciách, na dispozitívnosti hmotných pracovnoprávných noriem, na existencii osobitného procesného predpisu riešenia pracovnoprávných sporov a samostatnom pracovnom súde, ktorý je založený na tripartitnom princípe. Všetky uvedené aspekty prispievajú k rýchlemu riešeniu pracovnoprávneho sporu v prípade jeho vzniku, ako aj odbremenovaniu všeobecných súdov a zabezpečeniu rozhodnutia vo veci samej odborníkmi na danú oblasť z praxe.

3.2 Pracovnoprávne vzťahy a ich procesná ochrana vo Fínsku

3.2.1 Základná charakteristika pracovnoprávných vzťahov vo Fínsku

Fínsko je republika založená na parlamentnom systéme. Prezident republiky má právomoci, avšak minimálne, v exekatívnej rovine, výkonná moc je reprezentovaná vládou nazývanou aj štátna rada, ktorú vedie predseda vlády volený parlamentom. Fínsko je jedinou severskou krajinou, ktorá prijala spoločnú menu, euro, hneď pri jej zavedení. Fínsko je v súčasnosti známe najmä vysokou životnou úrovňou a výkonnou ekonomikou v celosvetových porovnaníach. Fínsko má najväčšie percento vysokoškolsky vzdelaných ľudí a najväčšie investície do vedy spomedzi krajín EÚ. Bolo prvou krajinou na svete, ktorá priznala volebné právo ženám. Fínsky právny systém je založený na kontinentálnej tradícii. Právne predpisy sú kodifikované a v krajine existuje systém nezávislých súdov.¹¹⁵

Systém pracovnoprávných predpisov má civilnoprávnu tradíciu a vyvinul sa do určitej miery podobne ako vo Švédsku. Ako uvádza Suvi Knaaplia: „Zmluvy o kolektívnom vyjednávaní zohrávajú dôležitú úlohu vo fínskom pracovnom živote. Fínsky trh práce sa vyznačuje vysokou úrovňou organizácie zamestnávateľov a zamestnancov. Jednou z najdôležitejších zásad vo fínskej pracovnoprávnej legislatíve je ochrana zamestnancov. Preto je väčšina ustanovení vo fínskych pracovnoprávných predpisoch a kolektívnych zmluvách imperatívna a nie dispozitívna, keďže stanovujú minimálne podmienky výkonu práce. Zamestnávateľ môže byť viazaný kolektívnou zmluvou aj v prípade, že nie je členom odborovej organizácie. Všeobecne platné kolektívne zmluvy, uzatvorené na tripartitnej úrovni rokovania, sa vzťahujú na všetkých zamestnávateľov pôsobiacich v zastupiteľských organizá-

¹¹⁵ Európska únia. Dostupné na: <www.europa.sk/finsko>.

ciách. V porovnaní s väčšinou ostatných krajín, fínske právne predpisy obsahujú výnimočne prísne ustanovenia o ochrane údajov vrátane ustanovení, ktoré obmedzujú právo zamestnávateľa napríklad na otvorenie e-mailov zamestnancov alebo monitorovanie zamestnancov.¹¹⁶

Základná regulácia individuálnych pracovnoprávných vzťahov je vo Fínsku tradične kodifikovaná v zákone o pracovných zmluvách. Zákon o pracovných zmluvách ustanovuje definíciu pracovnej zmluvy, spôsob uzatvárania a ukončenia zmluvy, ako aj pravidlá o ochrane zamestnania a niekoľko základných práv a povinností zmluvných strán. Ďalšie aspekty individuálnych pracovnoprávných vzťahov sú upravené v samostatných zákonoch, ako je napríklad zákon o dovolenkách (162/2005), ktorý upravuje nárok na dovolenku v rozsahu minimálne 2,5 dňa za každý odpracovaný mesiac zamestnanca, zákon o pracovnom čase (605/1996), na základe ktorého sa ustanovuje týždenný pracovný čas na 40 hodín, zákon o rovnosti mužov a žien (609/1986) a mnoho iných právnych predpisov upravujúcich čiastkové otázky. Kolektívna úprava podmienok zamestnávania je upravená v rámci zákona o kolektívnych zmluvách (436/1946), ktorý definuje právomoc zmluvných strán kolektívnych zmlúv a právne účinky takýchto zmlúv.¹¹⁷

Rovnako ako vo Švédsku, ani fínsky právny poriadok neupravuje minimálnu mzdu priamo v právnom predpise či usmernení vlády. Minimálna mzda je ponechaná na úpravu v kolektívnej zmluve či individuálnej pracovnoprávnej zmluve. Pokiaľ táto nie je predmetom kolektívnej zmluvy, na základe zákona o pracovných zmluvách má každý zamestnanec právo na primeranú finančnú kompenzáciu za vykonanú prácu. Nezisková organizácia The Social Progress Imperative napriek tomu v roku 2017 zaradila Fínsko na druhé miesto z hľadiska výšky životnej úrovne krajín Európy.¹¹⁸ Pre porovnanie, Slovensko skončilo na tridsiatom mieste z 37 krajín. Vysoká životná úroveň, porovnateľná právna tradícia a podmienky výkonu práce, ale aj veľmi malé percento pracovnoprávných sporov rozhodovaných súdmi sú dôvody, pre ktoré sme sa rozhodli analyzovať vedenie pracovnoprávných sporov vo Fínsku.

¹¹⁶ KNAAPILA, S. Labour Law and Employment in Finland. In *Labour Law and Employment*. 2012, č. 1, s. 97.

¹¹⁷ Medzinárodná organizácia práce, národný pracovnoprávny profil Fínska. Dostupné na: <www.ilo.org/finland>.

¹¹⁸ *Social progress imperative*. Dostupné na: <www.socialprogressimperative.org>.

3.2.2 Súdny systém vo Fínsku – pracovný súd

Všeobecný súdny systém vo Fínsku je trojinštančný. Súdom prvej inštancie je okresný súd. Žalobca alebo žalovaný môžu podať odvolanie voči rozhodnutiu okresného súdu na odvolacom súde, ktorý je súdom druhej inštancie. Poslednou inštanciou je najvyšší súd. Okrem sústavy všeobecných súdov vo Fínsku existuje aj sústava špecializovaných súdov. V civilných veciach možno spomenúť napríklad poisťný, trhový či pracovný súd. Všeobecným procesno-právnym predpisom vo Fínsku je zákon o súdnom procese, ktorý poskytuje právny rámec všeobecným sporovým konaniam. Špecializované súdy sú zriadené na základe osobitných zákonov a upravujú postup vedenia sporu na jednotlivých súdoch.¹¹⁹

Pracovný súd

Pracovný súd je špecializovaný súd s teritoriálnou pôsobnosťou pre celé Fínsko. Pracovný súd je kauzálnie príslušný viesť a rozhodovať spory vyplývajúce z kolektívnych zmlúv. Individuálne pracovnoprávne spory, ktorých povaha nevyplýva z kolektívneho pracovného práva alebo kolektívnej zmluvy, rozhodujú všeobecné súdy. Individuálne môže zamestnanec podať žalobu priamo na pracovný súd iba v prípade, že sporová vec vyplýva z kolektívnej zmluvy uzatvorenej na pracovisku zamestnanca. Procesnou podmienkou vedenia veci na pracovnom súde je spor, ktorý vyplýva z kompetencie, platnosti, obsahu, rozsahu kolektívnej zmluvy alebo správnej interpretácie ustanovenia kolektívnej zmluvy. Strany sporu sa môžu na pracovný súd obrátiť aj s prejudiciálnou otázkou, či konkrétna vec bude spadať do rozhodovacej právomoci pracovného súdu. Konaniu na pracovnom súde môže predchádzať aj rozhodcovské konanie, pokiaľ je rozhodcovská doložka upravená priamo v kolektívnej zmluve. Dôležité je v zákone o pracovnom súde ustanovenie, na základe ktorého sa môže ktorýkoľvek sudca sústavy všeobecných súdov obrátiť počas vedenia sporu na pracovný súd s otázkou, na vyriešenie ktorej je potrebná expertná znalosť pracovného práva. Stanovisko pracovného súdu nemá právne záväzný charakter.¹²⁰

Pracovný súd je zložený z predsedu a z podpredsedu súdu, z ktorých obaja pôsobia ako zamestnanci súdu na plný úväzok. Okrem toho sa skladá zo 14 členov zamestnaných na pracovnom súde na skrátený úväzok. Rovnako ako vo

¹¹⁹ Kapitola 1 zákona o súdnom procese.

¹²⁰ Odsek 1 až 14 zákona o pracovnom súde.