



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 115/2025-11

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Ľuboša Szigetiho (sudca spravodajca) a sudcov Petra Molnára a Petra Straku v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľky [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], zastúpenej HUSAR AND PARTNERS S.R.O., Vojenská 14, Košice, proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2Cdo/193/2021 z 29. apríla 2024 takto

r o z h o d o l :

Ústavnú sťažnosť **o d m i e t a .**

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavná sťažnosť sťažovateľky a skutkový stav veci

1. Sťažovateľka sa ústavnou sťažnosťou doručenou ústavnému súdu 5. augusta 2024 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (ďalej len „listina“) a svojho práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom najvyššieho súdu označeným v záhlaví tohto uznesenia. Sťažovateľka navrhuje napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť súdu na ďalšie konanie.

2. Z ústavnej sťažnosti a napadnutého rozsudku najvyššieho súdu vyplýva, že Okresný súd Košice I ako súd prvej inštancie v poradí druhým rozsudkom č. k 15Cpr/3/2013-228 z 31. októbra 2017 určil, že výpoveď z pracovného pomeru z 31. mája 2013 daná žalovanou sťažovateľke ako žalobkyni podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 1 Zákonníka práce je neplatná. Podľa názoru súdu prvej inštancie sťažovateľka pred vymenovaním do funkcie riaditeľky bola riadnym pedagogickým zamestnancom školy na základe uzatvorenej platnej pracovnej zmluvy a uzavretím dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy sa zmenil len obsah pracovnej zmluvy tak, že vykonávala funkciu riaditeľky. Sťažovateľka bola a je držiteľkou druhej kvalifikačnej skúšky v oblasti pedagogiky, preto po ukončení funkčného obdobia riaditeľky malo dôjsť k uzavretiu dohody o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej by došlo k prideleniu práce sťažovateľke ako pedagogickému

zamestnancovi alebo k pridelovaniu práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy z 30. júla 1996, prípadne k podaniu výpovede pre nadbytočnosť, čo sa nestalo. Podľa súdu prvej inštancie preto nebol daný výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 1 Zákonníka práce pre nesplnenie predpokladov ustanovených právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce, lebo sťažovateľka chcela a mala u žalovanej pracovať na základe pôvodnej pracovnej zmluvy ako pedagogický zamestnanec.

3. Krajský súd v Košiciach ako súd odvolací na základe odvolania žalovanej rozsudkom sp. zn. 6CoPr/1/2018 z 23. októbra 2018 rozsudok súdu prvej inštancie zmenil tak, že žalobu o určenie neplatnosti výpovede zamietol. Krajský súd dospel k záveru, že skutkové okolnosti uvedené vo výpovedi napĺňajú výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2 Zákonníka práce, t. j. že sťažovateľka prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, keďže nespĺňa predpoklady na vykonávanie funkcie riaditeľky školy. Uviedol, že v danom prípade dohodou o zmene pracovnej zmluvy zo 16. decembra 2004 došlo k zmene druhu výkonu práce (funkcia riaditeľky učilišťa) na dobu neurčitú, t. j. natrvalo, nielen na časovo ohraničené obdobie, preto v čase zmeny zriaďovateľa mala sťažovateľka dohodnutý druh práce – vykonávanie funkcie riaditeľky učilišťa. Keď Krajský školský úrad v Košiciach vymenoval sťažovateľku do funkcie riaditeľky Stredného odborného učilišťa železničného Košice s účinnosťou od 1. januára 2006 do 31. decembra 2009, k zmene obsahu pracovnej zmluvy v súvislosti s týmto vymenovaním medzi zamestnávateľom a sťažovateľkou nedošlo, a preto v čase skončenia funkčného obdobia sťažovateľky vo funkcii riaditeľky sa jej pracovný pomer riadil pracovnou zmluvou s dojednaným druhom práce riaditeľka školy, avšak po skončení funkčného obdobia sťažovateľka už nespĺňala požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce na výkon funkcie riaditeľky. Keďže nedošlo ani k dohode o zmene pracovnej zmluvy, žalovaná ako zamestnávateľ mohla uplatniť výpovedný dôvod v zmysle § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2 Zákonníka práce tak, ako k tomu došlo v tomto prípade. Odvolací súd dospel k záveru, že po skončení funkčného obdobia nebol zamestnávateľ povinný uzatvoriť dohodu o zmene pracovnej zmluvy sťažovateľky na pozíciu pedagogického zamestnanca, keďže takáto povinnosť mu z ničoho nevyplýva a zároveň k takejto dohode nemohlo dôjsť vzhľadom na to, že žalovaná nemala žiadne voľné pracovné miesto pedagogického zamestnanca. Rovnako nemohlo dôjsť k uplatneniu výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, pretože nebolo možné, aby zamestnávateľ rozhodol o organizačnej zmene, keďže k žiadnej takejto organizačnej zmene nedochádzalo.

4. Proti tomuto rozsudku odvolacieho súdu podala sťažovateľka dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodzovala z § 420 písm. e) Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“), podľa ktorého vo veci rozhodoval vylúčený sudca alebo nesprávne obsadený súd, a z § 421 ods. 1 písm. b) CSP (rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená). Najvyšší súd napadnutým rozsudkom dovolanie sťažovateľky zamietol. Vo vzťahu k prvému uplatnenému dovolaciemu dôvodu najvyšší súd zistil, že pri predložení veci odvolaciemu súdu bola vykonaná pozitívna lustrácia v doterajších konaniach na odvolacom súde, preto vec nebola pridelovaná náhodným výberom, ale v súlade s rozvrhom práce (ako vec opätovne predložená súdu odvolaciemu súdu na rozhodnutie o odvolaní proti novému rozhodnutiu vo veci samej) bola vec pridelená senátu, v ktorom bol zaradený sudca, ktorý vec referoval. Keďže JUDr. Andrea Galdunová bola v čase predloženia veci odvolaciemu súdu zaradená v senáte 6CoPr (a nebola už členkou senátu 2CoPr, ktorý vo veci rozhodoval

pôvodne), vec bola pridelená na rozhodnutie tomuto senátu. Najvyšší súd tak uzavrel, že pri pridelení veci na rozhodnutie o odvolaní sťažovateľky nedošlo k porušeniu jednej zo základných zásad súdneho konania spočívajúcej v práve účastníkov na prejednanie veci zákonným sudcom, keďže o odvolaní sťažovateľky rozhodoval zákonný senát. K uplatnenému dovolaciemu dôvodu nesprávneho právneho posúdenia veci odvolacím súdom najvyšší súd uviedol, že právna otázka zadefinovaná sťažovateľkou v znení „*ak zamestnanec v školstve uzavrie dodatok o zmene obsahu pracovnej zmluvy na dobu neurčitú na funkciu riaditeľa, pričom v čase podpisu zmeny obsahu pracovnej zmluvy sa na neho vôbec nevzťahoval zákon č. 596/2003 Z. z., je zamestnávateľ povinný takémuto zamestnancovi pridelovať prácu na základe pôvodnej pracovnej zmluvy po skončení funkčného obdobia riaditeľa alebo mu môže dať výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce*“, nezodpovedá v celosti právnym záverom, na ktorých odvolací súd založil výsledok riešenia predmetného sporu. Najvyšší súd poukázal na odôvodnenie rozsudku krajského súdu, z ktorého je nepochybné, že pre konečné právne závery odvolacieho súdu nebolo podstatné, či sa v čase uzatvorenia dohody o zmene obsahu pracovnej zmluvy na sťažovateľku vzťahoval zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v účinnom znení (ďalej len „zákon č. 596/2003 Z. z.“). Pri ozrejmnení skutkových okolností prípadu a celej genézy vývoja pracovného pomeru sťažovateľky odvolací súd, samozrejme, poukazoval aj na skutočnosti týkajúce sa jej menovania do funkcie riaditeľky podľa § 3 zákona č. 596/2003 Z. z., ku ktorému došlo pri zmene zriaďovateľa školy, avšak nenahliadal na ne ako na rozhodnú okolnosť, ktorá ovplyvnila závery o platnosti výpovede z pracovného pomeru. Ozrejmil, že predmetom zákona č. 596/2003 Z. z. je úprava správy a organizácie škôl a školských zariadení, nie však úprava pracovnoprávných vzťahov zamestnancov v školstve. Zdôraznil, že pre posúdenie platnosti skončenia pracovného pomeru sťažovateľky boli relevantné ustanovenia Zákonníka práce a práve aplikácia týchto ustanovení tvorila obsah podstatných právnych záverov odvolacieho súdu. S ohľadom na uvedené sa najvyšší súd obmedzil na posúdenie správnosti riešenia otázky, či za stavu, keď zamestnanec uzavrel so zamestnávateľom na dobu neurčitú dohodu o zmene obsahu pracovnej zmluvy a dohodnutým druhom práce sa stalo vykonávanie funkcie riaditeľa, je po skončení funkčného obdobia riaditeľa zamestnávateľ povinný takémuto zamestnancovi pridelovať prácu na základe pôvodnej pracovnej zmluvy alebo mu môže dať výpoveď z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. d) bode 2 Zákonníka práce, keďže len táto časť nastolenej otázky zodpovedá právnym záverom, na ktorých odvolací súd založil svoje rozhodnutie. Najvyšší súd, vychádzajúc zo skutočnosti, že pracovný pomer sťažovateľky sa riadil pracovnou zmluvou v zmysle jej poslednej zmeny vykonanej 16. decembra 2004, keď sa so zamestnávateľom (právnym predchodcom žalovanej) dohodla na zmene druhu vykonávanej práce (ako podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy), konkrétne na vykonávaní funkcie riaditeľky školy, ktorá bola uzavretá na dobu neurčitú, pričom u sťažovateľky došlo ku skončeniu vykonávania funkcie riaditeľky, v súlade s názorom odvolacieho súdu považoval túto skutočnosť za legitímny a legálny výpovedný dôvod stanovený v § 63 ods. 1 písm. d) bode 2 Zákonníka práce. Pre jeho zákonné uplatnenie (a platnosť výpovede) musela byť okrem naplnenia dôvodu, že sťažovateľka už nespĺňala požiadavku podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce, dodržaná zo strany žalovanej aj ponuková povinnosť v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, pričom zo skutkových okolností zistených súdmi nižších inštancií vyplynulo, že zamestnávateľ postupoval v súlade s uvedeným, keď sťažovateľke dal výpoveď až po tom, ako odmietla ponúknutú voľnú pracovnú pozíciu. Najvyšší súd tak vyhodnotil,

že odvolací súd vec správne právne posúdil, keď dospel k záveru o platnosti výpovede, ktorou žalovaná skončila pracovný pomer so sťažovateľkou. Nad rámec právnych úvah krajského súdu, reagujúc na dovolacie dôvody, uviedol, že aj pôvodný zamestnávateľ (Železnice Slovenskej republiky) mohol sťažovateľku z funkcie odvolať, čím by prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a nastúpila by možnosť uplatniť zo strany zamestnávateľa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2 Zákonníka práce. Tvrdenie sťažovateľky o tom, že ak by nedošlo k zmene zriaďovateľa, bola by riaditeľkou dodnes, preto vyhodnotil ako nemajúce oporu v platnom právnom stave.

II.

Argumentácia sťažovateľky

5. Proti napadnutému rozsudku najvyššieho súdu o zamietnutí dovolania podala sťažovateľka túto ústavnú sťažnosť, v ktorej argumentuje:

a) Výklad zrealizovaný najvyšším súdom je ústavne neobhájitelný, keďže porušuje princíp ochrany dobromyseľne nadobudnutých práv, ako aj princíp ochrany zamestnanca ako slabšej strany a súčasne takýmto výkladom dochádza aj k porušeniu čl. 46 ústavy.

b) Nepovažuje za spravodlivé, zákonné a ústavne udržateľné, aby súd prihliadal v špecifických okolnostiach jej veci len na to, že došlo k zmene pracovnej zmluvy, avšak to, že táto zmena mala byť trvalá a na dobu neurčitú, úplne ignoroval a z uvedenej skutočnosti nevyvodzoval žiadne právne dôsledky. Ak žalovaný neurobil žiadne rozhodnutie o organizačnej zmene, mal naďalej zabezpečiť pre sťažovateľku možnosť výkonu práce podľa pôvodnej pracovnej zmluvy uzavretej 30. júla 1996 alebo takéto rozhodnutie o organizačnej zmene uskutočniť a sťažovateľke doručovať výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

c) K porušeniu práva sťažovateľky zakotveného v čl. 46 ods. 1 ústavy došlo aj uvedením právneho názoru najvyššieho súdu, podľa ktorého sťažovateľku z funkcie mohol odvolať aj pôvodný zamestnávateľ, čím by prestala spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 Zákonníka práce a nastúpila by možnosť uplatniť zo strany zamestnávateľa výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. d) bodu 2 Zákonníka práce, ku ktorému sa sťažovateľka nemala možnosť vyjadriť, keďže bol prvýkrát uvedený až v napadnutom rozsudku.

III.

Predbežné prerokovanie ústavnej sťažnosti

6. Podstatou ústavnej sťažnosti je porušenie práva na spravodlivý proces (čl. 46 ods. 1 ústavy, čl. 36 ods. 1 listiny a čl. 6 ods. 1 dohovoru) napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu, ktorým bolo dovolanie sťažovateľky zamietnuté a ktorému sťažovateľka vyčíta nespravodlivosť a porušenie princípu ochrany dobromyseľne nadobudnutých práv, ako aj princípu ochrany zamestnanca ako slabšej strany v dôsledku výkladu aplikovanej právnej normy.

7. Ústavný súd pripomína, že nie je súdom ďalšej inštancie všeobecného súdnictva, ktorý by preskúmaval skutkové a právne závery všeobecných súdov a prehodnocoval ich či nahrádzal vlastnými názormi. Jeho úloha sa obmedzuje na posúdenie zlučiteľnosti napadnutého rozsudku s obsahom základných práv sťažovateľky, ktorých porušenie namieta.

8. Ústavný súd sa preto v rámci predbežného prerokovania ústavnej sťažnosti oboznámil s napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu, aby posúdil zlučiteľnosť jeho obsahu s limitmi práva na súdnu ochranu a na spravodlivý proces, ktorých porušenie sťažovateľka namieta. Uvedený prieskum vykonal ústavný súd v medziach svojich právomocí, a teda posudzoval kvalitu odôvodnenia napadnutého rozsudku najvyššieho súdu a ústavnú súladnosť interpretácie právnej úpravy, ktorú najvyšší súd vo veci sťažovateľky aplikoval, inými slovami, ústavnú udržateľnosť napadnutého rozsudku.

9. Odôvodnenie napadnutého rozsudku ústavný súd hodnotí ako zrozumiteľné, logické a vyčerpávajúco reagujúce na dovolacie námietky sťažovateľky. Najvyšší súd meritórne posúdil všetky dovolacie námietky a poskytol na ne presvedčivé odpovede. Zvolenú interpretáciu právneho úkonu (výpovede z pracovného pomeru z 31. mája 2013 danej žalovanou sťažovateľke) nepovažuje ústavný súd za ústavne neakceptovateľnú, ako sa domnieva sťažovateľka. Výklad právneho úkonu realizovaný najvyšším súdom berie na zreteľ všetky skutkové a právne okolnosti, za ktorých k prejavu vôle došlo [obsah pracovnej zmluvy, zmena zriaďovateľa, požiadavka vymenovania riaditeľa školy na dobu funkčného obdobia ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu v zmysle osobitného predpisu (§ 3 zákona č. 596/2003 Z. z.)], v ich komplexnosti. Práve právne posúdenie, ktorého sa domáhala sťažovateľka, či už v podanom dovolaní, ale aj v ústavnej sťažnosti, a v zmysle ktorého mal najvyšší súd prihliadať výhradne na tú skutočnosť, že zmena pracovnej zmluvy na základe dohody zo 16. decembra 2004, ktorou došlo k zmene druhu výkonu práce na funkciu riaditeľky učilišťa, bola na dobu neurčitú, t. j. natrvalo, by bolo možné považovať za nesprávne, chybne aplikujúce právo na zistený skutkový stav.

10. Pozornosti ústavného súdu neuniklo, že sťažovateľka v ústavnej sťažnosti opakuje v podstate obsahovo identické námietky, aké uviedla v konaní pred najvyšším súdom. Ústavný súd však nie je ďalšou, alternatívnou a ani mimoriadnou inštanciou, ktorá opakovane preskúma rovnaké alebo obdobné argumenty, ktoré sťažovateľ predkladal v konaní pred všeobecnými súdmi (m. m. napr. III. ÚS 645/2023, III. ÚS 118/2024). Len skutočnosť, že sa sťažovateľka so závermi najvyššieho súdu nestotožňuje a má na vec iný názor ako všeobecný súd, nemôže sama osebe viesť k záveru o arbitrárnosti napadnutého rozhodnutia a nezakladá ani oprávnenie ústavného súdu nahradiť právny názor najvyššieho súdu svojím vlastným. Aj stabilná rozhodovacia činnosť ústavného súdu (m. m. II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97, I. ÚS 204/2010) rešpektuje názor, podľa ktorého nemožno právo na súdnu ochranu stotožňovať s procesným úspechom, z čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a s právnym názorom sporových strán vrátane ich dôvodov a námietok.

11. Právne závery, ktoré viedli najvyšší súd v konečnom dôsledku k zamietnutiu dovolania, majú podľa názoru ústavného súdu oporu v aplikovaných ustanoveniach Civilného sporového poriadku, uplatnený spôsob interpretácie a aplikácie príslušných ustanovení právnych predpisov považuje ústavný súd za ústavne konformný, nepopierajúci ich účel a význam, preto podľa názoru ústavného súdu nemohol neprípustným spôsobom zasiahnuť do označených práv sťažovateľky.

12. Sťažovateľkou uvádzané tvrdenia teda nesignalizujú také pochybenie najvyššieho súdu, ktoré by vytváralo priestor na možnosť vyslovenia porušenia označených práv sťažovateľky po prípadnom prijatí ústavnej sťažnosti na ďalšie konanie. Medzi napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu a obsahom základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, čl. 36 ods. 1 listiny, resp.

práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru neexistuje taká príčinná súvislosť, na základe ktorej by bolo možné dospieť k záveru o ich porušení. Napadnutý rozsudok totiž nepredstavuje výsledok takej interpretácie a aplikácie zákona, ktorá by sa od znenia príslušných ustanovení odchyľila natoľko, aby tým došlo k popretiu ich významu a účelu, a preto je ústavná sťažnosť, ktorou sťažovateľka namieta porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu zjavne neopodstatnená a ako taká bola podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov odmietnutá.

13. Keďže ústavná sťažnosť bola odmietnutá ako celok, rozhodovanie o ďalších procesných návrhoch sťažovateľky v uvedenej veci stratilo opodstatnenie, a preto sa nimi ústavný súd už nezaoberal.

P o u č e n i e : Proti tomuto rozhodnutiu ústavného súdu nemožno podať opravný prostriedok.

V Košiciach 26. februára 2025

Luboš Szigeti
predseda senátu