



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

IV. ÚS 356/2024-20

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Libora Duľu a zo sudcov Ladislava Duditša (sudca spravodajca) a Rastislava Kaššáka v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľa [REDACTED], zastúpeného advokátom JUDr. Petrom Reblánom, Cestice 118, proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1CdoPr/3/2023 z 30. januára 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 sťažovateľa a skutkový stav veci

1. Sťažovateľ sa ústavnou sťažnosťou doručenou ústavnému súdu 9. mája 2024 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) v spojení s čl. 47 ods. 3 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom najvyššieho súdu označeným v záhlaví tohto uznesenia. Sťažovateľ navrhuje napadnutý rozsudok zrušiť a vec vrátiť najvyššiemu súdu na ďalšie konanie.
2. Z ústavnej sťažnosti, napadnutého rozsudku a priložených príloh vyplynulo, že sťažovateľ sa žalobou proti žalovanej h&h PARTNERS, advokátska kancelária s.r.o., domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Sťažovateľ u žalovanej pracoval na pracovnej pozícii advokátskeho koncipienta. Okresný súd Košice II rozsudkom č. k. 42Cpr/29/2020-283 z 21. júla 2022 určil, že skončenie pracovného pomeru so sťažovateľom okamžitým skončením pracovného pomeru zo strany žalovanej je neplatné, a návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom výpoveďou zo strany žalovanej zamietol.
3. Vo vzťahu k posúdeniu návrhu sťažovateľa na určenie neplatnosti výpovede bolo v spore preukázané, že žalovaná na základe rozhodnutia o organizačnej zmene z 21. apríla 2020 ukončila so sťažovateľom pracovný pomer výpoveďou z 11. mája 2020, výpovedná lehota začala plynúť 1. júna 2020 a k jej uplynutiu došlo 31. júla 2020. V čase, keď bola sťažovateľovi daná výpoveď,

žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom, preto vo vzťahu k sťažovateľovi nemala ponukovú povinnosť. K námietke o účelovosti prijatia rozhodnutia o organizačnej zmene okresný súd uviedol, že z vykonaného dokazovania nevyplynuli také okolnosti, ktoré by nasvedčovali, že konanie žalovanej bolo účelové a zamerané proti sťažovateľovi s cieľom zbaviť sa ho. Regulácia počtu zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie je v kompetencii zamestnávateľa a v jeho právomoci je aj výber nadbytočného zamestnanca.

4. Sťažovateľ tvrdil, že existovalo voľné pracovné miesto, ktoré mu mala žalovaná v rámci ponukovej povinnosti ponúknuť. To vyvodil z realizovania pracovných pohovorov na pracovnú pozíciu asistenta už v mesiaci marec 2020. Druhé kolo pracovných pohovorov sa uskutočnilo v priebehu mesiaca máj. Dňa 22. mája 2020 bol dohodou ukončený pracovný pomer s asistentkou, a to k 31. augustu 2020, následne 15. júna 2020 bola na pracovnú pozíciu asistentky prijatá ďalšia osoba, s ktorou bol pracovný pomer ukončený 7. augusta 2020 v skúšobnej dobe. Okrem toho žalovaná inzerovala 30. júla 2020 pracovnú ponuku na pozíciu advokátskeho koncipienta.

5. Podľa okresného súdu v rozhodnom čase, t. j. v čase od prijatia organizačnej zmeny do dátumu podania výpovede (od 21. apríla 2020 do 11. mája 2020), žalovaná nedisponovala žiadnym voľným pracovným miestom. Existenciu voľného pracovného miesta nemožno odvodzovať od predzmluvných rozhovorov či z ponuky práce, lebo tieto úkony nie sú záväzné. Rozhodujúci je skutočný počet pracovných miest v štruktúre zamestnávateľa a ich reálna obsadenosť zamestnancami. Žalovaná sa najskôr 22. mája 2020 dozvedela o tom, že od 1. septembra 2020 bude pracovná pozícia asistenta neobsadená, nová zamestnankyňa bola prijatá 15. júna 2020, v tom čase teda u žalovanej pôsobili dve asistentky, a to z dôvodu zaučenia novej zamestnankyne, ktorá ale bola v skúšobnej dobe prepustená. V čase, keď sťažovateľ dostal výpoveď z pracovného pomeru, žalovaná nedisponovala voľným pracovným miestom, neskorší vývoj udalostí nemôže späťne zakladať ponukovú povinnosť zamestnávateľa, relevantný je stav, keď bol právny úkon (výpoveď) urobený, teda k 11. máju 2020. Ani inzerovanie pracovnej ponuky na miesto advokátskeho koncipienta 30. júla 2020 samo osebe nenaznačovalo vytvorenie nového pracovného miesta, navyše advokátsky koncipient bol prijatý do zamestnania až v januári 2021 (po odchode zamestnankyne na materskú dovolenku).

6. Podľa okresného súdu zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre. Zákonník práce mu umožňuje, aby podľa potreby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, štruktúru a podobne tak, aby zamestnával vždy a za každých okolností taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. Žalovaná potrebovala jednu asistentku a jej miesto bolo v čase dania výpovede obsadené. Žalovaná potrebovala menší počet advokátskych koncipientov, čo realizovala prijatím organizačnej zmeny, pričom úkony súvisiace s regulovaním počtu zamestnancov realizovala zákonným spôsobom.

7. Krajský súd v Košiciach potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie (okrem iného) aj v časti zamietajúcej návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

8. Odvolací súd sa stotožnil s odôvodnením rozsudku súdu prvej inštancie. K námietke o účelovosti prijatia organizačnej zmeny, keď sa žalovanej nepodarilo ukončiť pracovný pomer so sťažovateľom dohodou bez uvedenia dôvodu, uviedol, že postupu žalovanej, ktorá sa najskôr pokúsila ukončiť pracovný pomer dohodou, aj keď bez uvedenia dôvodu, nemožno nič vyčítať. Ak by ju sťažovateľ

akceptoval, bola by platná, keďže ju sťažovateľ odmietol, žalovaná sa rozhodla ukončiť pracovný pomer výpoveďou z organizačných dôvodov. Bolo preukázané, že rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté pred daním výpovede, nebolo preukázané, že žalovaná organizačné zmeny iba predstierala a že by rozhodnutím o organizačnej zmene sledovala iný cieľ, než uviedla v tomto rozhodnutí. K námietke sťažovateľa o dosahu organizačnej zmeny a jej efektivity odvolací súd s poukazom na rozsudok okresného súdu uviedol, že cieľom organizačnej zmeny bolo reagovať na zníženie pracovnej aktivity a zvýšenie efektivity, čo vyústilo do zrušenia pracovného miesta advokátskeho koncipienta. K ponukovej povinnosti odkázal na závery okresného súdu s tým, že splnenie podmienok na existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. V posudzovanom prípade žalovaná v rozhodnom čase nedisponovala voľným pracovným miestom. Zároveň nedošlo ani k porušeniu zákazu utvoriť nové pracovné miesto počas dvoch mesiacov po skončení pracovného pomeru, inzercia uverejnená 30. júla 2020 neznamená, že žalovaná utvorila zrušené pracovné miesto.

9. Rozsudok odvolacieho súdu napadol sťažovateľ dovolaním z dôvodov podľa § 420 písm. f) a § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“).

10. Sťažovateľ zopakoval, že žalovaná mala voľné pracovné miesto asistenta, ktoré obsadzovala už od marca 2020 realizovanými pracovnými pohovormi, organizačná zmena bola neúčinná a pre účely výpovede nepoužiteľná, bola vykonaná účelovo a dodatočne pre účely súdneho konania, o čom svedčí snaha ukončiť pracovný pomer dohodou. Žalovaná vyžadovala od novej asistentky, ktorú zamestnala 15. júna 2020, prácu, ktorá zodpovedala práci advokátskeho koncipienta, preto následne aj došlo k ukončeniu jej pracovného pomeru. Záver odvolacieho súdu, že žalovaná v čase výpovede nemusela vedieť, že bude mať od 16. júna 2022 dve asistentky, bol nezmyslom, minimálne od marca 2020 žalovaná urobila všetko preto, aby reálne mala dve asistentky. Žalovaná zároveň uverejnením inzerátu na pracovnú pozíciu advokátsky koncipient utvorila zrušené pracovné miesto, a to v čase plynutia výpovednej doby sťažovateľa. V konaní bola preukázaná existencia skutočností preukazujúcich vôľu zamestnávateľa prijať aj v čase výpovede na voľné novovytvorené pracovné miesto iného zamestnanca. Záver súdu prvej inštancie potvrdený odvolacím súdom o akomsi prieskume trhu vôbec nebral ohľad ani na oprávnené záujmy záujemcov o zamestnanie. Závery súdov nižších inštancií sú preto absolútne necitlivé voči zamestnancovi, ako i voči fyzickým osobám, ktoré sa o obsadenie inzerovaného voľného pracovného miesta zaujímajú, sú nezákonné, arbitrárne a svojvoľné. Rozhodnutia súdov oboch inštancií sťažovateľ označil za nesprávne po právnej stránke, ako aj z hľadiska skutkových zistení, ich závery sú nedostatočne odôvodnené.

11. K dovolaciemu dôvodu nesprávneho právneho posúdenia uviedol, že súdy nesprávne posúdili, čo možno považovať za novovytvorené pracovné miesto aj v zmysle jeho legálnej definície obsiahnutej napríklad v § 40 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Zásadná otázka právneho významu, na ktorú bolo podľa sťažovateľa potrebné odpovedať znela:

11.1. v ktorom okamihu alebo momente už možno (resp. je už nutné) určiť, že u zamestnávateľa existuje voľné novovytvorené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca, pre účely vymedzenia doby, od ktorej alebo v priebehu ktorej je vo väzbe na takúto novovytvorené pracovné miesto zamestnávateľ zaťažený zákonnou ponukovou povinnosťou inej práce podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce a *ratio legis* pri skončení pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom jeho zamestnancovi a dokedy táto povinnosť trvá,

11.2. je v súvislosti so skončením pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom dostatočným na vyvrátenie tvrdenia zamestnávateľa o tom, že v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ ponúka napríklad formou inzerátu zamestnania u zamestnávateľa, ak aj v čase výpovede u zamestnávateľa prebiehajú procesy (napr. zber a spracovanie žiadostí o prijatie do zamestnania, osobné pohovory, výberové konanie a podobne), ktorých účelom je prijať fyzickú osobu ako zamestnanca na novovytvorené neobsadené pracovné miesto, alebo relevantným je až moment, keď dôjde k prijatiu fyzickej osoby na takéto novovytvorené pracovné miesto u zamestnávateľa,

11.3. akú skutočnosť (právnú alebo skutkovú) možno označiť pre účely uplatnenia § 63 ods. 2 Zákonníka práce za dostatočnú na preukázanie toho, že u zamestnávateľa existuje novovytvorené pracovné miesto a zamestnávateľa už zaťažuje povinnosť zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce *a ratio legis*?

12. Napadnutým rozsudkom najvyšší súd dovolanie sťažovateľa zamietol. K dovolaciemu dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP uviedol, že rozsudky súdov oboch inštancií sú dostatočne odôvodnené, súdy posúdili vykonané dôkazy v rámci voľného hodnotenia dôkazov, sťažovateľ len opakuje svoju argumentáciu z konaní pred súdmi nižších stupňov.

13. K nesprávnemu právnemu posúdeniu dovolací súd rozsiahlo poukázal na prax dovolacieho súdu k otázke ponukovej povinnosti zamestnávateľa (4Cdo/306/2008, R 51/1997, 3Cdo/261/2007, R 54/1998, 5Cdo/72/2010, 3Cdo/168/2017, 7Cdo/355/2021). K časovému aspektu ponukovej povinnosti poukázal na uznesenie sp. zn. 4MCdo/5/2010, z ktorého vyplynulo, že splnenie podmienok na existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa, t. j. či zamestnávateľ má, resp. nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, treba posudzovať podľa stavu, ktorý tu je v čase dania výpovede. K rozhodnutiu o organizačnej zmene poukázal na rozhodnutia sp. zn. 8Cdo/71/2020, 3Cdo/54/2018.

14. Podľa dovolacieho súdu závery súdov nižších stupňov zodpovedajú judikatúre dovolacieho súdu. V bodoch 38 až 43 rozsudku súdu prvej inštancie bolo skutkovo ustálené, že ku dňu dania výpovede mala žalovaná pracovné miesto asistentky obsadené, pričom ku skončeniu jej pracovného pomeru došlo až k 31. augustu 2020, preto k tomuto miestu ani podľa dovolacieho súdu nemala žalovaná ponukovú povinnosť. Počas výpovednej doby sťažovateľa nastúpila k žalovanej na pozíciu asistentky ďalšia osoba. Súdy uverili tvrdeniu žalovanej, že pracovný pomer s uvedenou osobou bol uzatvorený z dôvodu ukončenia pracovného pomeru predošlej asistentky z dôvodu jej zaučenia, pričom v tom nevideli obchádzanie zákona ani rozpor s dobrými mravmi. Dovolací súd poukázal pritom na skutočnosť, že ak zamestnávateľ neskôr prijme do pracovného pomeru iného zamestnanca na pracovné miesto, ktoré by vzhľadom na svoju kvalifikáciu mohol vykonávať aj zamestnanec, ktorý dostal výpoveď z dôvodu nadbytočnosti, táto skutočnosť nie je z hľadiska splnenia ponukovej povinnosti zamestnávateľa podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce právne relevantná (rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21Cdo/1369/2001 zo 6. júna 2002, resp. aj rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4Cdo/131/2021). Dovolací súd sa stotožnil s názorom odvolacieho súdu vyjadreným v bode 26, že u žalovanej nešlo o subjekt s mnohými zamestnancami a zložitou personálnou štruktúrou. Podľa dovolacieho súdu sa konajúce súdy správne vysporiadali aj s tzv. inzerovaním ponuky práce so záverom, že predzmluvné vzťahy nemajú vplyv na ponukovú povinnosť zamestnávateľa, keďže nie sú právne záväzné. Sťažovateľom nastolené právne otázky boli zodpovedané súdmi nižších inštancií správnym spôsobom (bod 27

odôvodnenia rozsudku odvolacieho súdu a body 36 až 43 odôvodnenia rozsudku súdu prvej inštancie), na čo dovolací súd plne odkázal.

II.

Argumentácia sťažovateľa

15. Sťažovateľ porušenie ním označených základných práv rozsudkom najvyššieho súdu odvádza od jeho nedostatočného odôvodnenia a arbitrárnosti. Sťažovateľ v zásade opakuje svoju argumentáciu použitú pred súdmi nižších stupňov, ako aj v dovolacom konaní, zotrváva na názore, že žalovaný mal voči nemu ponukovú povinnosť, pretože v rozhodnom čase disponoval neobsadeným pracovným miestom asistentky, čomu nasvedčovali prebiehajúce pohovory na výber zamestnanca, rozhodnutie o organizačnej zmene bolo účelové, žalovaný opätovne vytvoril zrušené pracovné miesto v čase plynutia výpovednej doby sťažovateľa. Dovolací súd formalisticky odmietol jeho argumentáciu o spôsobe vytvárania nového pracovného miesta, nezaoberal sa právnymi otázkami nastolenými sťažovateľom, ale bez ďalšieho prevzal závery odvolacieho súdu, resp. okresného súdu.

III.

Predbežné prerokovanie ústavnej sťažnosti

16. Podstatou ústavnej sťažnosti je porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy v spojení s čl. 47 ods. 3 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu, ktorým bolo dovolanie sťažovateľa zamietnuté. Sťažovateľ vyčíta napadnutému rozsudku nedostatok odôvodnenia, arbitrárnosť a formalistické posúdenie obsahu jeho dovolania.

17. Z obsahu ústavnej sťažnosti je evidentné, že sťažovateľ opakuje svoju argumentáciu použitú v základnom, odvolacom a dovolacom konaní. Rozporuje skutkové závery súdov nižších inštancií, resp. vykonané dôkazy interpretuje odlišným spôsobom ako konajúce súdy.

18. Z hľadiska ústavnosti možno za relevantný považovať až tzv. extrémny rozpor medzi vykonanými dôkazmi a skutkovými závermi urobenými na ich základe. Takáto chyba spravidla vzniká v dôsledku zjavného vecného omylu či evidentnej logickej chyby; nemôže teda ísť o situáciu, keď by vykonaný dôkaz sám osebe či v spojení s ďalšími dôkazmi bolo možné zhodnotiť aj inak (s iným výsledkom), ale keď príslušný skutkový záver zjavne stojí bez opory vo vykonaných dôkazoch alebo je s nimi dokonca v priamom rozpore (porov. I. ÚS 6/2018, II. ÚS 525/2023).

19. Z tohto pohľadu možno konštatovať, že v súlade so záverom dovolacieho súdu ani ústavný súd neidentifikoval nezrovnalosti týkajúce sa interpretácie vykonaných dôkazov. Konajúce súdy logicky ustálili skutkový stav, na ktorý aplikovali príslušné právne predpisy. Sťažovateľ opakovane spochybňuje platnosť rozhodnutia o organizačnej zmene, tvrdená účelovosť jej prijatia nebola v základnom konaní preukázaná. Sťažovateľ ďalej namieta aj spôsob posúdenia existencie ponukovej povinnosti žalovanej s ohľadom na zhodnotenie, čo sa považuje za novovytvorené pracovné miesto. K uvedenému súdy zaujali stanovisko, že tzv. predzmluvné vzťahy nezakladajú predpoklady na vytvorenie pracovného miesta, pretože nie sú právne záväzné, uvedenému nasvedčovalo aj to, že k obsadeniu miesta asistentky došlo až po tom, ako pôvodná asistentka ukončila pracovný pomer, pričom súbežné zamestnávanie dvoch asistentiek v určitom čase bolo

zdôvodnené potrebou zaučenia novej asistentky. Tento záver nemožno označiť za arbitrárny ani za nedostatočne odôvodnený, žalovaná z pohľadu ústavného súdu má právo realizovať prieskum pracovného trhu bez toho, aby vytvárala ďalšie pracovné miesto, ide o zamestnávateľa s nízkym počtom zamestnancov, ktorý nemá pevnú štruktúru zamestnancov, čo mu umožňuje pružnejšie reagovať na prípadné zmeny v súlade s jeho aktuálnymi potrebami. Uvedené možno rovnako konštatovať aj vo vzťahu k inzerovaniu pracovnej ponuky na miesto advokátskeho koncipienta v čase plynutia výpovednej doby sťažovateľa, konajúce súdy ani tento úkon neposúdili ako opätovné vytvorenie zrušeného pracovného miesta, čomu nasvedčovalo aj to, že k obsadeniu tohto miesta došlo až po odchode inej zamestnankyne na materskú dovolenku.

20. Ústavný súd v napadnutom rozsudku najvyššieho súdu neidentifikoval sťažovateľom tvrdenú arbitrárnosť ani nedostatok odôvodnenia, z jeho pohľadu bol nárok sťažovateľa posúdený vyčerpávajúco s ohľadom na ustálenú prax dovolacieho súdu, otázky podstatné pre rozhodnutie boli konajúcimi súdmi vyhodnotené logickým spôsobom. Iba nesúhlas, resp. oponovanie týmto záverom bez hlbšej ústavnoprávnej argumentácie nemôžu založiť dôvody, pre ktoré by bolo možné uvažovať o porušení základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu a práva na spravodlivé súdne konanie. Vzhľadom na uvedené je potrebné konštatovať, že námietky sťažovateľa neboli vyhodnotené ako spôsobilé spochybniť ústavnú udržateľnosť napadnutého rozsudku najvyššieho súdu, preto ústavný súd dospel pri predbežnom prerokovaní k záveru, že medzi napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu a obsahom označených základných práv neexistuje taká príčinná súvislosť, na základe ktorej by po prípadnom prijatí ústavnej sťažnosti na ďalšie konanie mohol reálne dospieť k záveru o ich porušení, preto ústavný súd ústavnú sťažnosť sťažovateľa odmietol ako zjavne neopodstatnenú 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.

21. Keďže ústavná sťažnosť sťažovateľa bola odmietnutá ako celok už pri jej predbežnom prerokovaní, rozhodovanie o jeho ďalších návrhoch v uvedenej veci stratilo opodstatnenie, 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 25. júla 2024

Libor Duľa
predseda senátu