



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

## UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

I. ÚS 120/2024-15

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Miloša Maďara a sudcov Jany Baricovej a Rastislava Kaššáka (sudca spravodajca) v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľa [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], zastúpeného JUDr. Milan Ficek, advokát, s.r.o., Žilinská 14, Bratislava, proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 243/2021 z 30. mája 2022 takto

### rozhodol:

Ústavnú sťažnosť **odmietá**.

### Odôvodnenie:

#### I.

#### Ústavná sťažnosť sťažovateľa a skutkové okolnosti prípadu

1. Sťažovateľ sa ústavnou sťažnosťou doručenou Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) 14. septembra 2022 domáha vyslovenia porušenia základného práva na prácu podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy, základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 a 2 ústavy, práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) a práva na účinný prostriedok nápravy podľa čl. 13 dohovoru postupom a rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky označeným v záhlaví tohto rozhodnutia. Navrhuje, aby ústavný súd napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie a priznal mu náhradu trov vzniknutých v konaní pred ústavným súdom.

2. Z obsahu ústavnej sťažnosti a k nej pripojených príloh vyplýva, že v konaní vedenom Okresným súdom Bratislava II pod sp. zn. 15Cpr/6/2013 sa sťažovateľ v procesnom postavení žalobcu domáhal proti svojmu bývalému zamestnávateľovi – [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] (ďalej len „žalovaná“), určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a s tým súvisiacej náhrady mzdy. Svoj nárok odôvodnil tým, že žalovaná si nespĺnila svoju ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, keďže mu neponúkla pracovnú pozíciu spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok na dobu neurčitú, hoci v čase predloženia ponuky vhodnej práce z 24. mája 2013 táto pozícia bola

voľná a z hľadiska zdravotného stavu a kvalifikácie bola pre sťažovateľa vhodnejšia ako všetky ostatné pracovné ponuky. Súčasne sa sťažovateľ domáhal náhrady mzdy za dobu od 17. júna 2013, keď žalovanej oznámil, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kým mu žalovaná neumožní pokračovať v práci.

3. Rozsudkom (v poradí druhým, pozn.) č. k. 15Cpr/6/2013-332 z 23. mája 2018 (ďalej len „rozsudok okresného súdu“) okresný súd žalobu sťažovateľa zamietol v celom rozsahu a žalovanej priznal nárok na náhradu trov konania v rozsahu 100 %.

3.1. V odôvodnení uviedol, že pracovný pomer medzi sťažovateľom a žalovanou vznikol na základe pracovnej zmluvy uzavretej 17. júla 2007. Žalovaná doručila 28. mája 2013 sťažovateľovi výpoveď z dôvodu jeho dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu podľa § 63 ods. 1 písm. c) a § 66 Zákonníka práce, a to na podklade lekárskeho potvrdenia z 26. marca 2013 o dlhodobej nespôsobilosti sťažovateľa na výkon práce operátora telefonických služieb zo zdravotných dôvodov. Keďže sťažovateľ bol uznaný za čiastočne invalidného, výpovedi predchádzal súhlas Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny [REDAKOVANÉ] z 22. apríla 2013. V konaní bolo preukázané, že žalovaná listami z 2. apríla 2013 a 24. mája 2013 ponúkla sťažovateľovi inú vhodnú prácu v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce, avšak sťažovateľ ponúkané voľné pracovné miesta odmietol 3. apríla 2013, resp. 24. mája 2013, a to z dôvodu, že ponúkané miesta nezodpovedali jeho kvalifikácii a vzdelaniu, resp. išlo o pracovné miesta len na dobu určitú alebo na zastupovanie počas rodičovskej dovolenky. K tvrdeniu sťažovateľa, že žalovaná síce ponukovú povinnosť nespĺnila, pretože mu mala ponúknuť ako vhodnú aj pracovnú pozíciu „spracovateľa agendy vymáhaných pohľadávok“, okresný súd uviedol, že predmetná pracovná pozícia vznikla uvoľnením pracovného miesta po pani [REDAKOVANÉ] (ktorej pracovný pomer na základe dohody skončil 31. mája 2013), pričom na obsadenie tohto uvoľneného miesta od 1. júna 2013 na čas neurčitý žalovaná vyhlásila 16. mája 2013 e-mailom interný konkurz č. 09/13 s termínom jeho ukončenia 22. mája 2013, pričom 23. mája 2013 bolo zamestnancom žalovanej oznámené, že toto pracovné miesto bolo obsadené [REDAKOVANÉ], ktorá uvedenú pozíciu skutočne obsadila od 1. júna 2013. Ďalej súd prvej inštancie dospel k záveru, že náplň práce pani [REDAKOVANÉ] [REDAKOVANÉ] bola obdobná tej, ktorú vykonával sťažovateľ a ktorá pre neho nebola podľa potvrdenia lekára zo zdravotných dôvodov vhodná. Podľa názoru okresného súdu ak sťažovateľ nebol podľa lekárskeho posudku [REDAKOVANÉ] dlhodobo spôsobilý vykonávať prácu ako telefónny operátor, nebol by s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať ani pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok, v ktorej náplni je písomný a telefonický kontakt s klientmi, pracovníkmi súdov a exekútorských kancelárií. Nebolo pritom sporné, že sťažovateľ odmietol poskytnúť žalovanej akékoľvek lekárske správy, resp. lekárske posudky, z ktorého by vyplývalo, aké práce môže s ohľadom na jeho zdravotný stav vykonávať. Okresný súd tak uzavrel, že v čase dania výpovede nemala žalovaná pre sťažovateľa žiadnu (inú) vhodnú prácu, keďže všetky voľné pracovné pozície mu boli ponúknuté a sťažovateľ ich odmietol prijať.

4. O odvolaní sťažovateľa rozhodol Krajský súd v Bratislave rozsudkom č. k. 5CoPr/13/2018-374 z 25. februára 2020 (ďalej len „rozsudok krajského súdu“), ktorým rozsudok okresného súdu potvrdil ako vecne správny a žalovanej priznal nárok na náhradu trov odvolacieho konania.

4.1. V celom rozsahu sa stotožnil so záverom okresného súdu, že žalovaná si riadne splnila svoju ponukovú povinnosť, keďže 27. mája 2013 bola pracovná pozícia – spracovateľ agendy vymáhaných pohľadávok, ešte obsadená pani [REDAKOVANÉ] a na túto pozíciu v tomto čase bola

s účinnosťou od 1. júna 2013 na základe dodatku pracovnej zmluvy prijatá pani [REDAKOVANÉ] už pracujúca na tejto pozícii na dobu určitú. Podľa krajského súdu žalovaná nemala povinnosť ponúknuť uvedenú pozíciu aj pre samotné správanie sťažovateľa, ktorý jej napriek opakovaným výzvam nepredložil žiaden posudok, z ktorého by bolo zrejmé, aký druh práce je pre neho vhodný. V tejto súvislosti odvolací súd uviedol, že za vhodnú prácu, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi ponúknuť, je potrebné považovať prácu zodpovedajúcu predovšetkým zdravotnému stavu zamestnanca. Za správny vyhodnotil aj záver okresného súdu, že sťažovateľ podľa posudku nebol spôsobilý vykonávať prácu operátora, preto by s najväčšou pravdepodobnosťou nebol spôsobilý vykonávať ani obdobnú administratívnu prácu v agende vymáhania pohľadávok, ktorá rovnako vyžadovala telefonický kontakt s klientmi (uzatváranie splátkových dohôd s klientmi), resp. so súdnymi exekútormi a súdmi, keďže i túto pozíciu rovnako ako prácu operátora považoval za značne stresujúcu.

5. Proti napadnutému rozsudku krajského súdu sťažovateľ podal dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodil z § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) CSP.

6. Najvyšší súd napadnutým rozsudkom dovolanie sťažovateľa ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

6.1. Pokiaľ ide o namietané nesprávne právne posúdenie veci podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP, najvyšší súd identifikoval v dovolaní sťažovateľa dve právne otázky, od ktorých vyriešenia záviselo rozhodnutie odvolacieho súdu a pri riešení ktorých sa mal odkloniť od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, a to (i) či na konštatovanie súladu s ochrannou a sociálnou funkciou pracovného práva, najmä z hľadiska súladu s dobrými mravmi a zneužitia práva, postačuje ponúknuť vhodné voľné pracovné miesto, ktoré existuje v čase dania výpovede, alebo či je potrebné ponúknuť aj také pracovné miesto, o ktorom sa už vie, že sa uvoľní po podaní výpovede (v priebehu výpovednej lehoty), a (ii) či pri posudzovaní vhodnej práce možno vychádzať z posudku o invalidite. Najvyšší súd zodpovedal druhú nastolenú otázku tak, že za preukázanej absencie súčinnosti sťažovateľa a nedostatku riadneho lekárskeho posudku o jeho spôsobilosti na výkon práce zodpovedajúcej jeho zdravotnému stavu nemôže byť na ťarchu zamestnávateľa, ak pri existujúcej povinnosti preradiť zamestnanca podľa § 55 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce pri zvažovaní (ne)vhodnosti voľných pracovných pozícií podporne vychádzal z posudku o invalidite a dospel k záveru, že sporná pracovná pozícia nie je pre sťažovateľa vhodná. Súčasne nebolo v zmysle § 56 Zákonníka práce povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť lekárske vyšetrenie sťažovateľa o jeho zdravotnej spôsobilosti na výkon inej konkrétnej činnosti pred jeho preradením na prácu iného druhu (agendu vymáhania pohľadávok). Najvyšší súd poukázal na posudok o invalidite, z ktorého vyplýva, že sťažovateľ bol uznaný invalidným pre 50 % mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Je preto zrejmé, že podstatný vplyv na schopnosť sťažovateľa vykonávať zárobkovú činnosť má v posudku opísané postihnutie jeho psychiky. Záver krajského súdu, že s poukazom na posudok o invalidite (ktorý bol vydaný pred daním výpovede) by sťažovateľ s najväčšou pravdepodobnosťou nebol spôsobilý vykonávať obdobnú administratívnu prácu v agende vymáhania pohľadávok, preto dovolací súd nepovažoval za odklon od ustálenej rozhodovacej praxe vyžadujúcej, aby zdravotný stav posudzovaného zamestnanca bol objektívne zistený a konkrétne vyjadrený (iba) v lekárskom posudku (všeobecného lekára).

6.2. Zodpovedanie predmetnej otázky a vyhodnotenie dovolania v tejto časti ako nedôvodné malo podľa dovolacieho súdu za následok, že v danom prípade už nebola právne významná odpoveď

na prvú sformulovanú dovolaciu otázku. Hoci v priebehu konania oba sudy túto otázku posudzovali, nebolo ju možné považovať za otázku, na ktorej vyriešení bolo založené rozhodnutie odvolacieho súdu. Dovolanie sťažovateľa vo vzťahu k tejto otázke podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP preto najvyšší súd vyhodnotil ako neprípustné.

6.3. V súvislosti s namietanou vadou zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP najvyšší súd skonštatoval, že pre rozhodnutie vo veci nebolo podstatné, či konajúce sudy vyhodnotili konanie žalovanej bezprostredne pred udelením výpovede ako (ne)súladne so zásadami pracovného práva, a to práve s ohľadom na právny záver o nevhodnosti spornej pracovnej pozície v agende vymáhaných pohľadávok. Najvyšší súd súčasne uznal pochybenie okresného súdu, ktorý nerozhodol o návrhu sťažovateľa na rozšírenie žaloby aj o priznanie úrokov z omeškania, a odvolací súd na túto výhradu nereagoval, no s ohľadom na výsledok sporu to nepovažoval za taký nesprávny procesný postup, ktorým by došlo k porušeniu práva sťažovateľa na spravodlivý súdny proces.

## II.

### Argumentácia sťažovateľa

7. Sťažovateľ v ústavnej sťažnosti atakujúcej napadnutý rozsudok po opísaní podstaty sporu namieta, že najvyšší súd:

a) dostatočne nepreskúmal, či rozhodnutie súdu prvej inštancie a odvolacieho súdu bolo náležité odôvodnené, najmä pokiaľ ide o súlad postupu žalovanej so zásadami pracovného práva, pretože túto otázku nepovažoval pre svoje rozhodnutie za podstatnú;

b) náležité a presvedčivo neodôvodnil svoje rozhodnutie, a to najmä pokiaľ ide o vysvetlenie, (i) z akého dôvodu nebolo potrebné venovať sa otázke, ku ktorému momentu má byť splnená ponuková povinnosť zamestnávateľa, (ii) na základe čoho považoval za správny záver odvolacieho súdu, podľa ktorého by s poukazom na posudok o invalidite sťažovateľa nebol s najväčšou pravdepodobnosťou spôsobilý vykonávať obdobnú administratívnu prácu, a (iii) taktiež neposkytol žiadne dôvody, pre ktoré nepovažoval dovolaciu námietku podľa § 420 písm. f) CSP za dôvodnú;

c) neaplikoval ústavnokonformný výklad zákona, keď rovnako ako sudy nižšej inštancie akceptoval nezákonnú požiadavku zamestnávateľa na predloženie lekárskeho posudku, z ktorého by vyplývalo, aké práce môže sťažovateľ vykonávať, pričom takáto povinnosť sťažovateľovi nevyplýva zo žiadneho platného právneho predpisu. Informácie týkajúce sa jeho zdravotného stavu možno subsumovať pod právo na súkromie. Zo samotného posudku o invalidite pritom vyplývalo, že sťažovateľ mohol vykonávať administratívne práce (a teda aj pozíciu spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok). Táto skutočnosť však bola podľa sťažovateľa konajúcimi súdmi ignorovaná;

d) si protirečí, keď tvrdí, že v prípade absencie lekárskeho posudku je možné vychádzať z posudku o invalidite, keďže v danom prípade posudok všeobecného lekára neabsentoval. Najvyšší súd pritom nezohľadnil tvrdenia sťažovateľa týkajúce sa rozdielu medzi náplňou práce telefónneho operátora a spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok. Aj posudok o invalidite deklaruje, že sťažovateľ môže vykonávať administratívne činnosti. No ani s touto argumentáciou sa najvyšší súd žiadnym spôsobom nevysporiadal;

e) konštatoval nedôvodnosť dovolania aj pokiaľ ide o namietanú vadu zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP, keďže pochybenie súdu spočíva v nerozhodnutí o návrhu sťažovateľa

na rozšírenie jeho žaloby nepovažoval za dosahujúce intenzitu porušenia práva na spravodlivý súdny proces. Túto výhradu však sťažovateľ vo svojom dovolaní nepredostrel, preto je odôvodnenie rozhodnutia v tejto časti nesúvisiace;

f) svojím konaním (rovnako ako okresný súd a krajský súd), ktorým nevyhodnotil postup zamestnávateľa ako porušujúci zákon a zneužitie práva (právo dať výpoveď zamestnancovi), a to ani za situácie, keď bola zjavná existencia voľného pracovného miesta v čase dania výpovede, akceptoval túto nezákonnosť, ktorej výsledkom bolo svojvoľné prepustenie sťažovateľa, čím došlo aj k porušeniu jeho základného práva na prácu.

### III.

#### Predbežné prerokovanie ústavnej sťažnosti

##### III.1. K namietanému porušeniu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru:

8. Podstatou ústavnej sťažnosti je namietané porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu, ktorým bolo dovolanie sťažovateľa zamietnuté ako nedôvodné.

9. Jedným zo základných komponentov práva na spravodlivé súdne konanie (podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru) je aj povinnosť konajúceho súdu svoje rozhodnutie riadne odôvodniť, čo predstavuje záruku toho, že výkon spravodlivosti nebude arbitrárny a neprehľadný. Náležité odôvodnenie rozhodnutia ako prostriedok k zamedzeniu svojvôle súdu má súčasne zaručiť transparentnosť a kontrolovateľnosť rozhodovania. Účastník konania má teda právo na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 60/04). Z judikatúry ústavného súdu pritom vyplýva, že obsahom základného práva na súdnu ochranu nie je záruka, že rozhodnutie súdu bude spĺňať očakávania a predstavy strany konania. Podstatou je, aby postup súdu bol v súlade so zákonom, aby bol ústavne akceptovateľný a aby jeho rozhodnutie bolo možné kvalifikovať ako zákonné, preskúmateľné a nearbitrárne (I. ÚS 50/04, III. ÚS 162/05, IV. ÚS 410/2011).

10. Z týchto hľadísk a s prihliadnutím na svoje postavenie ochrancu ústavnosti ústavný súd pristúpil k posúdeniu ústavnej sťažnosti sťažovateľa, pričom po detailnom oboznámení sa s odôvodnením napadnutého rozsudku najvyššieho súdu musí konštatovať, že pochybenie dosahujúce ústavnoprávnu intenzitu v posudzovanom prípade nezistil.

11. Spornou bola v danom prípade otázka splnenia ponukovej povinnosti žalovanej (zamestnávateľa) ako hmotnoprávneho predpokladu skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Sťažovateľ je presvedčený, že žalovaná si túto zákonnú povinnosť nesplnila, pretože mu neponúkla pre neho vhodnú pracovnú pozíciu – spracovateľa agendy vymáhania pohľadávok na dobu neurčitú, pričom jej konanie bolo účelové.

12. V zmysle ustálenej judikatúry je splnenie ponukovej povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce zákonným predpokladom danosti výpovedného dôvodu i podľa

§ 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, pričom samotná existencia tohto výpovedného dôvodu zamestnávateľa nezbavuje právnej povinnosti ponúknuť zamestnancovi ešte pred uplatnením výpovede vhodnú prácu tak, ako ju vymedzuje citované ustanovenie § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Jej zmysel spočíva v ochrane pracovného pomeru tým, že pred jeho skončením uprednostňuje zmenu dojednaných pracovných podmienok a že umožňuje jednostranné skončenie pracovného pomeru výpoveďou až po splnení stanovených podmienok. Podľa ustálenej judikatúry nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať znamená, že zamestnávateľ nemá pre zamestnanca žiadnu prácu, teda ide o absolútnu nemožnosť zamestnanca ďalej zamestnávať. Zamestnávateľ má totiž povinnosť zamestnancovi ponúknuť akékoľvek voľné miesto, ktoré je k dispozícii v čase výpovede, nielen miesto zodpovedajúce pôvodnej pracovnej zmluve. Nevhodná pozícia je jedine tá, ktorú by zamestnanec nemohol vykonávať z objektívnych dôvodov, napríklad na výkon práce na voľnej pozícii nemá požadované vzdelanie alebo mu v tom bráni jeho zdravotný stav a pod. Ponúkaná práca nemusí nevyhnutne zodpovedať druhu doteraz vykonávanej práce podľa pracovnej zmluvy. Splnenie podmienok na existenciu ponukovej povinnosti zo strany zamestnávateľa je pritom potrebné posudzovať podľa stavu, ktorý je tu v čase dania výpovede. Rozhodujúcim tak je, či zamestnávateľ má v čase dania výpovede voľné pracovné miesto, ktoré je pre zamestnanca vhodné (4MCdo/5/2010 3MCdo/14/2010, 4MCdo/5/2010, 1Cdo/54/2003, 8Cdo/52/2016, 8Cdo/194/2017, 7Cdo/128/2021).

13. Z dôvodov napadnutého rozsudku vyplýva, že najvyšší súd vyabstrahoval z obsahu dovolania sťažovateľa dve relevantné právne otázky, pričom vo vzťahu k otázke („*či pri posudzovaní vhodnej práce možno vychádzať z posudku o invalidite*“) uznal, že v jeho praxi dosiaľ nebola riešená, pričom ju podradil pod dôvod prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Argumentácii sťažovateľa však neprisvedčil a dovolanie po meritórnom posúdení veci v tejto časti považoval za nedôvodné. V tejto súvislosti vyslovil, že v prípade chýbajúcej súčinnosti sťažovateľa a nedostatku riadneho lekárskeho posudku o spôsobilosti sťažovateľa na výkon práce zodpovedajúcej jeho zdravotnému stavu nemôže byť na ťarchu zamestnávateľa, ak pri povinnosti preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu vychádzal pri výbere vhodných pracovných pozícií aj z vyhotoveného posudku o invalidite, ktorý mal k dispozícii (bod 107). K uvedenému záveru nemožno mať v okolnostiach prejednávanej veci ústavnoprávne výhrady, pretože z rozhodnutí konajúcich súdov je zrejmé, že sťažovateľ mal podľa invalidného posudku určité zdravotné obmedzenia (bol uznaný za čiastočne invalidného s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v rozsahu 50 %), pričom žalovanej predložil iba potvrdenie ošetrojúceho lekára (vo forme výmenného lístka, čo sťažovateľ nespochybňoval, pozn.), podľa ktorého nie je dlhodobo spôsobilý vykonávať svoju doterajšiu prácu operátora telefónnych služieb. Na opakované výzvy žalovanej na predloženie odborného posudku, resp. lekárskeho správ, z ktorých by bolo zrejmé, aké pracovné pozície je zdravotne spôsobilý vykonávať, sťažovateľ nereagoval, resp. odmietol takéto informácie žalovanej poskytnúť.

14. Inou vhodnou prácou v zmysle § 55 ods. 5 Zákonníka práce je pritom potrebné rozumieť takú prácu, ktorú je zamestnanec schopný vzhľadom na svoj zdravotný stav vykonávať, pričom zamestnávateľ mu ani nesmie pred podaním výpovede ponúkať takú prácu, o ktorej nemá istotu, že je z hľadiska zdravotného stavu zamestnanca pre neho vhodnou prácou. Podľa ústavného súdu je preto ústavne akceptovateľný záver najvyššieho súdu, že v prípade informačného deficitu týkajúceho sa zdravotnej spôsobilosti zamestnanca (spôsobeného v tomto prípade sťažovateľom)

mohla žalovaná pri zvažovaní ponuky inej vhodnej práce vychádzať podporne aj z odborného posudku o invalidite. Rozsah ponukovej povinnosti zamestnávateľa sa totiž prirodzene zužuje s ohľadom na zdravotnú spôsobilosť zamestnanca vykonávať konkrétny druh práce v určitom pracovnom prostredí.

15. Ústavnému súdu sa potom nejaví ako ústavne neudržateľný ani názor konajúcich súdov, že sťažovateľ by aj vzhľadom na obsah posudku o invalidite nebol s najväčšou pravdepodobnosťou zdravotne spôsobilý vykonávať ani prácu spracovateľa vymáhania pohľadávok. Predmetný záver vychádza zo skutkových zistení, podľa ktorých sú obe porovnávané administratívne pozície z hľadiska pracovnej náplne obdobného charakteru, pričom ako osobnostný predpoklad vyžadujú odolnosť proti stresu a záťaži. Do náplne práce v agende vymáhania pohľadávok patrila taktiež telefonická komunikácia s klientmi, so súdnymi exekútormi a súdmi. V tomto smere ústavný súd len dodáva, že vysoká miera pravdepodobnosti objektivizuje zistený skutkový stav, ak o tom nie sú rozumné pochybnosti, ktoré však v prejednávanej veci nevystali.

16. Za nedôvodnú ústavný súd považuje taktiež výhradu sťažovateľa, že najvyšší súd sa rozhodol najprv odpovedať na v poradí druhú nastolenú dovolaciú otázku a tou prvou sa bezdôvodne odmietol zaoberať, hoci jej zodpovedanie bolo podľa názoru sťažovateľa podstatné. S touto námietkou sťažovateľa sa nestotožňuje. Ak totiž najvyšší súd vyhodnotil, že konajúce súdy správne právne posúdili otázku splnenia ponukovej povinnosti žalovanej, keď uzavreli, že aj s ohľadom na zdravotný stav sťažovateľa nebola pozícia spracovateľa vymáhania pohľadávok pre neho vhodnou prácou v zmysle § 55 ods. 5 Zákonníka práce, bolo skutočne už bez významu odpovedať na otázku týkajúcu sa toho, či je zamestnávateľ v rámci splnenia jeho ponukovej povinnosti povinný ponúknuť len miesto voľné v čase dania výpovede, alebo aj také, o ktorom sa vie, že sa uvoľní v priebehu výpovednej doby.

17. Hoci možno prisvedčiť sťažovateľovi, že najvyšší súd sa v rámci zisťovania existencie väd zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP zaoberal aj námietkou týkajúcou sa nerozhodnutia o návrhu na pripustenie zmeny žaloby, ktorú sťažovateľ v podanom dovolaní evidentne neuplatnil, nemožno to považovať za pochybenie dosahujúce ústavnoprávnu intenzitu. Najvyšší súd podľa názoru ústavného súdu poskytol sťažovateľovi relevantné odpovede na všetky podstatné námietky, a preto konštatuje, že odôvodneniu napadnutého rozsudku nie je z hľadiska ústavnej konformity čo vytknúť.

18. Možno preto uzavrieť, že všeobecné súdy sa otázkou splnenia ponukovej povinnosti žalovanej zaoberali zodpovedajúcim spôsobom, pričom vykonali dokazovanie na účel náležitého zistenia skutkového stavu, na ktorý aplikovali príslušnú právnu úpravu. Ústavný súd pritom neidentifikoval pochybenie všeobecných súdov v prijatom závere, že sporná pracovná pozícia nezodpovedala zdravotnej spôsobilosti sťažovateľa, pričom nebola v rozhodnej dobe ani voľná, preto mu nemusela byť žalovanou pred podaním výpovede ponúknutá. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd preto odmietol ústavnú sťažnosť v tejto časti 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 (ďalej len „zákon o ústavnom súde“).

### **III.2. K namietanému porušeniu základného práva podľa čl. 35 ods. 3 ústavy a základného práva podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy:**

19. Čo sa týka námietky porušenia základných práv podľa čl. 35 ods. 3 a čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy, z ústavnej sťažnosti vyplýva, že sťažovateľ namieta porušenie týchto práv v spojení, resp. ako dôsledok namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru. Keďže ústavný súd nedospel k záveru, že by napadnutým rozhodnutím mohli byť porušené tieto práva sťažovateľa, a tým spochybnená ústavná udržateľnosť napadnutého rozsudku najvyššieho súdu, neprichádzala do úvahy ani možnosť vyslovenia porušenia sťažovateľom označeného základného práva na prácu podľa čl. 35 ods. 3 ústavy ani základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy. Aj v tejto časti preto ústavný súd odmietol ústavnú sťažnosť ako zjavne neopodstatnenú podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona o ústavnom súde.

### **III.3. K namietanému porušeniu základného práva podľa čl. 46 ods. 2 ústavy:**

20. V súvislosti so sťažovateľom namietaným porušením základného práva zaručeného v čl. 46 ods. 2 ústavy je potrebné poznamenať, že uvedený článok sa *ratione materiae* vzťahuje špecificky na správne súdnictvo. V prípade sťažovateľa jednoznačne a nespochybniteľne nešlo o konanie a rozhodovanie všeobecných súdov v rámci správneho súdnictva, čo akúkoľvek možnosť vyslovenia porušenia základného práva podľa čl. 46 ods. 2 ústavy *prima facie* vylučuje. Aj v tejto časti preto ústavný súd odmietol ústavnú sťažnosť ako zjavne neopodstatnenú podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona o ústavnom súde.

### **III.4. K namietanému porušeniu práva podľa čl. 13 dohovoru:**

21. Vo vzťahu k namietanému porušeniu práva sťažovateľa na účinný prostriedok nápravy podľa čl. 13 dohovoru ústavný súd uvádza, že z predmetného článku vyplýva pre fyzické osoby a právnické osoby právo akcesorickej (druhotnej alebo sekundárnej) povahy na účinné právne prostriedky nápravy pred národným orgánom v prípade porušenia ostatných ľudských práv chránených dohovorom. Ústavný súd v súvislosti so sťažovateľom označeným čl. 13 dohovoru poukazuje na judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, podľa ktorej uplatňovanie práva vyplývajúceho z čl. 13 dohovoru musí nadväzovať na aspoň obhájiteľné tvrdenie (*arguable claim*) o porušení iného práva chráneného dohovorom (napr. rozhodnutie vo veci Silver a ostatní proti Spojenému kráľovstvu z 25. 3. 1983). Článok 13 dohovoru sa teda vzťahuje iba na prípady, v ktorých sa jednotlivcovi podarí preukázať pravdepodobnosť tvrdenia, že sa stal obeťou porušenia práv garantovaných dohovorom (Boyle a Rice proti Spojenému kráľovstvu z 27. 4. 1988, séria A, č. 131, III. ÚS 24/2010, IV. ÚS 325/2011, IV. ÚS 90/2013). Vzhľadom na to, že ústavný súd odmietol ústavnú sťažnosť sťažovateľa pre namietané porušenie čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru pre zjavnú neopodstatnenosť, nemohlo dôjsť ani k porušeniu sťažovateľom označeného práva na účinný prostriedok nápravy podľa čl. 13 dohovoru, pričom zároveň platí, že účinným prostriedkom nápravy bolo už dovolanie posudzované najvyšším súdom (prostriedok je účinný – efektívny podľa možnosti zjednať nápravu, teda bez ohľadu na to, či je dotknutá osoba pri jeho uplatnení úspešná). Na základe uvedeného bolo potrebné odmietnuť ústavnú sťažnosť pre jej zjavnú neopodstatnenosť aj v tejto časti podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona o ústavnom súde.

22. Keďže ústavná sťažnosť bola odmietnutá ako celok, ústavný súd sa ďalšími požiadavkami sťažovateľa uvedenými v petite nezaoberal, keďže rozhodovanie o nich je podmienené vyslovením porušenia základného práva alebo slobody, k čomu v tomto prípade nedošlo.

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

**V Košiciach 29. februára 2024**

**Miloš Maďar**  
**predseda senátu**