



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

III. ÚS 428/2023-33

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Roberta Šorla a sudcov Petra Straku (sudca spravodajca) a Martina Vernarského v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľky **MECOM GROUP s. r. o.**, Poľná 4, Humenné, zastúpenej advokátom JUDr. Milanom Sedlákom, Kukučínova 19, Košice, proti postupu a rozsudku Okresného súdu Humenné č. k. 21Cpr/2/2014 z 25. septembra 2020, postupu a rozsudku Krajského súdu v Prešove č. k. 7Copr/5/2020 z 29. apríla 2021, postupu a uznesení Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 7Cdo/16/2022 z 30. marca 2023 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.

1. Sťažovateľka sa ústavnou sťažnosťou doručenou ústavnému súdu 25. júna 2023 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Tiež navrhuje zrušiť namietané uznesenie, priznať finančné zadosťučinenie 9 000 eur a náhradu trov konania.

2. Z ústavnej sťažnosti a jej príloh vyplýva, že žalobca ██████████ pracoval na výrobe mäsa na pracovisku soliarne – kostič. Jeho nadriadený s ním nebol spokojný a inicioval jeho preradenie na pracovisko baličkárne, kde sťažovateľka znižovala počet pracovných miest, a to bol aj dôvod na danie spornej výpovede pre nadbytočnosť. Na pracovisku soliarne – kostič na jeho pôvodnom poste zamestnali iného zamestnanca.

3. Žalobca sa žalobou z 10. júla 2014 podanou na okresnom súde domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou z 28. mája 2014 z dôvodu jeho nadbytočnosti [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce]. Žalobu odôvodnil tým, že vedúci žalobcu ho ústne 11. septembra 2013 preradil na výkon inej práce v rozpore s pracovnou zmluvou. Hoci žalobca na nové pracovné miesto do baliarne nastúpil, adresoval sťažovateľke 21. novembra 2013 list, v ktorom oznámil svoj nesúhlas so zodpovedajúcim dodatkom k jeho pracovnej zmluve, ktorý bol navyše podpísaný len sťažovateľom. Žalobca 28. mája 2014 dostal príkazný list č. 4/2014 zo 14. mája 2014, ktorým

sťažovateľka rozhodla o organizačnej zmene – znížení počtu zamestnancov baličkárne vo výrobnom závode v Humennom. Po oboznámení sa s organizačnou zmenou (28. mája 2014) žalobca odmietol uzavrieť dohodu o skončení pracovného pomeru a následne mu sťažovateľka listom z 28. mája 2014 oznámila, že mu nebude pridelať prácu, z dôvodu zrušenia jeho pracovného miesta na pracovisku baličkárne. Obsahom listu bola aj výpoveď pre jeho nadbytočnosť [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce].

4. Okresný súd rozsudkom č. k. 21Cpr/2/2014 z 25. septembra 2020 žalobe vyhovel a mzdové nároky žalobcu vylúčil na samostatné konanie. Krajský súd na odvolanie sťažovateľky rozsudkom č. k. 7CoPr/5/2020 z 29. apríla 2021 rozsudok okresného súdu potvrdil okrem výroku o vylúčení mzdových nárokov na samostatné konanie. Oba sudy dospeli k záveru, že medzi stranami sporu nedošlo k platnej zmene pracovnej zmluvy, a preto v čase, keď bola žalobcovi daná výpoveď, tento nebol zaradený na pracovisko baličkárne, a tým nemohol byť na tomto pracovisku považovaný za nadbytočného. Organizačná zmena (príkazný list č. 4/2014 zo 14. mája 2014) sa ho teda netýkala.

5. Sťažovateľka podala proti rozsudku krajského súdu dovolanie podľa § 420 písm. f) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Najvyšší súd namietaným uznesením dovolanie sťažovateľky odmietol podľa § 447 písm. f) CSP, pretože nebolo odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi. Najvyšší súd poukázal na závery okresného súdu a krajského súdu, z ktorých vyplývalo, že žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal, pretože dodatky nepodpísal, a tým medzi stranami sporu nedošlo k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok.

II.

6. Sťažovateľka argumentuje, že žalobcovi organizačnú zmenu, v dôsledku ktorej sa stal žalobca nadbytočným, oznámila. Žalobcovi bola ponúknutá možnosť prepustenia z dôvodu nadbytočnosti alebo prijatia inej vhodnej práce na inom pracovisku. Žalobcovi tým mala vytvoriť dostatočný časový priestor na rozmyslenie, pričom žalobca chcel pôvodne z vlastnej vôle čerpať dovolenku, avšak potom si to rozmyslel a nastúpil na nové pracovisko (baličkárne), kde pracoval od 1. septembra 2013 do 31. mája 2014. Podľa názoru sťažovateľky sa žalobca domáhal neplatnosti skončenia pracovného pomeru po uplynutí dvojmesačnej (prekluzívnej) lehoty (§ 77 Zákonníka práce). V tejto súvislosti poukázala na rozsudok veľkého senátu najvyššieho súdu (č. k. 1VCdo/2/2019 z 26. januára 2021), v ktorom najvyšší súd uviedol, že „Práceschopnosť zamestnanca nemá vplyv na plynutie lehoty na uplatnenie nároku podľa § 77 Zákonníka práce“. Ďalej tvrdí, že postup všeobecných súdov bol nesprávny, pretože svojvoľne vykonávali dokazovanie, na prejednávanej vec aplikovali nesprávny právny predpis, nesprávne právne a skutkovo vec posúdili a porušili kontradiktórnosť CSP. Tým sú namietané rozhodnutia súdov prekvapivé v rozpore s princípom právnej istoty. Ďalej uvádza, že žaloba neobsahovala náležitosti v zmysle § 132 ods. 1 a 2 CSP. V závere uviedla, že celková dĺžka konania je len „ďalšou veličinou“, ktorá spôsobuje sťažovateľke ťažkosti.

III.

III.1. K namietanému porušeniu uplatnených práv rozsudkom okresného súdu:

7. Ak ústavný súd pri predbežnom prerokovaní sťažnosti zistí, že sťažovateľka sa ochrany svojich základných práv alebo slobôd mohla domôcť využitím jej dostupných a účinných prostriedkov nápravy pred inými orgánmi verejnej moci a takýto postup aj vyčerpala, ústavný súd takúto sťažnosť odmieta z dôvodu nedostatku právomoci na jej prerokovanie (napr. IV. ÚS 373/2014). Ako z ústavnej sťažnosti vyplýva, sťažovateľka proti rozsudku okresného súdu podala odvolanie, o ktorom následne rozhodol krajský súd, preto právomoc krajského súdu v tejto časti vylučuje právomoc ústavného súdu na prerokovanie ústavnej sťažnosti. Vychádzajúc z uvedeného, bolo preto potrebné ústavnú sťažnosť sťažovateľky v časti smerujúcej proti rozsudku okresného súdu odmietnuť podľa § 56 ods. 2 písm. a) v spojení s § 132 ods. 1 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“) pre nedostatok právomoci ústavného súdu na jej prerokovanie.

III.2. K namietanému porušeniu uplatnených práv rozsudkom krajského súdu:

8. Rovnako aj z tejto časti ústavnej sťažnosti vyplýva, že sťažovateľka proti rozsudku krajského súdu opravný prostriedok (dovolanie) využila, o ktorom následne rozhodol najvyšší súd, preto právomoc najvyššieho súdu v tejto časti vylučuje právomoc ústavného súdu na prerokovanie ústavnej sťažnosti. Vychádzajúc z uvedeného, bolo preto potrebné aj v tejto časti ústavnú sťažnosť sťažovateľky v časti smerujúcej proti rozsudku krajského súdu odmietnuť podľa § 56 ods. 2 písm. a) v spojení s § 132 ods. 1 zákona o ústavnom súde pre nedostatok právomoci ústavného súdu na jej prerokovanie. Ústavný súd k výhradám k dokazovaniu musí konštatovať nedostatok ústavnoprávnej argumentácie [§ 123 ods. 1 písm. d) zákona o ústavnom súde], čo zakladá pre zmenu dôvod na odmietnutie ústavnej sťažnosti v tejto časti pre nedostatok náležitosti ústavnej sťažnosti [§ 56 ods. 2 písm. c) zákona o ústavnom súde].

III.3. K namietanému porušeniu uplatnených práv uznesením najvyššieho súdu:

9. Úlohou ústavného súdu je v tomto prípade posúdiť, či právne závery, na základe ktorých najvyšší súd odmietol dovolanie sťažovateľky, boli výsledkom ústavne udržateľnej aplikácie § 420 písm. f) CSP, ktorý si sťažovateľka zvolila na účely dovolacieho prieskumu napadnutého rozsudku krajského súdu. Otázka posúdenia, či sú alebo nie sú splnené podmienky, za ktorých sa môže uskutočniť dovolacie konanie, je otázkou zákonnosti a jej riešenie patrí do výlučnej právomoci najvyššieho súdu (uznesenie najvyššieho súdu č. k. 9Cdo/70/2022 z 20. októbra 2022 alebo III. ÚS 550/2012).

10. Ústavný súd pripomína, že skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť predmetom jeho kontroly iba vtedy, ak by vyvedené závery boli zjavne neodôvodnené, a tak z ústavného hľadiska neospravedliteľné a neudržateľné, a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (I. ÚS 13/00, I. ÚS 117/05).

11. Ustanovenie § 420 písm. f) CSP zakladá prípustnosť a zároveň dôvodnosť dovolania v tých prípadoch, v ktorých miera porušenia procesných práv strany nadobudla intenzitu porušenia jej

práva na spravodlivý proces. Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle tohto ustanovenia treba rozumieť nesprávny procesný postup súdu spočívajúci predovšetkým v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, ktoré sa vymyká nielen zákonnému, ale aj ústavnému procesnoprávnemu rámcu a ktoré tak zároveň znamená aj porušenie ústavne zaručených procesných práv spojených s uplatnením súdnej ochrany práva. Ide napríklad o právo na verejné prejednanie veci za prítomnosti strany sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonávaným dôkazom, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a na rozhodnutie o riadne uplatnenom nároku spojené so zákazom *denegationis iustitiae* (uznesenie najvyššieho súdu č. k. 6Cdo/155/2017 z 25. októbra 2017).

12. Ústavný súd sa oboznámil s obsahom odôvodnenia namietaného uznesenia najvyššieho súdu v spojení s odôvodnením rozsudku okresného súdu aj rozsudku krajského súdu. Právny názor zakotvený v ustálenej judikatúre ústavného súdu zahŕňa požiadavku komplexného posudzovania rozhodnutí všeobecných súdov, ktoré boli vydané v priebehu príslušného súdneho konania (IV. ÚS 350/09, II. ÚS 112/2020, III. ÚS 86/2020, III. ÚS 347/2021).

13. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce: „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách.“

14. Naplnenie dôvodov výpovede je hmotnoprávnou podmienkou jej platnosti. Pri skúmaní tohto výpovedného dôvodu sa všeobecné súdy majú zamerať na tri základne otázky, ktoré musí zamestnávateľ preukázať, (i) či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, či ide o zmenu technického vybavenia alebo o iné organizačné zmeny, (ii) či sa stal zamestnanec nadbytočným a (iii) či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami (porovnaj R 94/1968).

15. Najvyšší súd v namietanom uznesení nad rámec potreby ozrejnil, že výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať iba zamestnancovi pracujúcemu na zrušenom pracovnom mieste (funkcii) podľa platne zmluvne dohodnutého druhu práce a miesta výkonu práce, nie však inému zamestnancovi, ktorého pracovného miesta sa písomne rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov výslovne nedotýka, a to vzhľadom na obsah platnej pracovnej zmluvy (bod 5 a 21 namietaného uznesenia).

16. Všeobecné súdy zhodne rozhodli, že vo veci nešlo o platnú zmenu pracovnej zmluvy z dôvodu absencie dohody o zmene pracovných podmienok. Žalobca návrh dohody o zmene pracovných podmienok neprijal, a tým medzi stranami sporu nemohlo dôjsť k platnému a účinnému uzatvoreniu dohody o zmene pracovných podmienok vo vzťahu k pracovnému miestu, na ktoré dopadala výpoveď. Ústavný súd len dopĺňa, že v zmysle judikatúry môže byť faktická zmena pracovnej zmluvy vykonaná aj konkludentne bez sankcie jej neplatnosti, pokiaľ nie sú vylúčené pochybnosti, že taká vôľa existuje (uznesenie najvyššieho súdu č. k. 7MCdo/12/2011 z 20. júna 2012), čo v preskúmvanej veci zjavne naplnené nebolo. Na okraj veci ústavný súd poznamenáva, že ak zamestnanec plní pracovné úlohy neuspokojivo, môže to byť dôvod na danie výpovede pri splnení ďalších zákonných podmienok (márna písomná výzva na odstránenie nedostatkov). Organizačné

zmeny nemajú slúžiť ako prostriedok na zbavenie sa nepohodlného zamestnanca. V preskúmvanej veci ale navyše organizačné zmeny dopadali na miesto, ktoré žalobcom dohodnutým pracovným podmienkam nekorešpondovalo. Sťažovateľka podľa všeobecných súdov nepreukázala platnú zmenu pracovného miesta žalobcu v soliarni – kostič a takéto odôvodnenie nemá prvky arbitrárnosti.

17. K včasnosti podania žaloby všeobecné súdy správne uviedli, že následky doručenia výpovede nastali odmietnutím jej prevzatia žalobcom (porov. III. ÚS 86/2020, bod 28). Výpoveď bola žalobcovi doručená 28. mája 2014 (žalobcom odmietnuté doručenie výpovede) v súlade s § 38 Zákonníka práce, žaloba podaná 22. júla 2014 a niet dôvod konštatovať iný záver než o včasnosti podania žaloby v dvojmesačnej lehote (§ 77 Zákonníka práce).

18. K námietke sťažovateľky týkajúcej sa nedostatočne vykonaného dokazovania ústavný súd konštatuje, že dovolací súd vychádza zo skutkového stavu tak, ako bol zistený nižšími súdmi. Napriek tomu aj dokazovaním môže dôjsť k porušeniu práva na spravodlivý proces (napr. selektívny prístup pri dokazovaní). Ústavná sťažnosť ale neobsahuje ústavnoprávne námietky proti dokazovaniu, ktoré by mali relevanciu, a tak je v tejto časti ústavná sťažnosť na úkor požiadavky ústavnú sťažnosť odôvodniť [§ 132 ods. 1 písm. d) zákona o ústavnom súde]. Pre úplnosť ústavný súd konštatuje, že vypočutí svedkovia boli zamestnancami sťažovateľky, u ktorých súdy nezistili tendenčnosť ich výpovedí v neprospech sťažovateľky (porov. III. ÚS 86/2020, bod 30).

19. V spore o neplatné skončenie pracovného pomeru všeobecné súdy musia zisťovať skutkový stav, či zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnanca nepostupoval svojvoľne výlučne s cieľom ukončiť s ním pracovný pomer a či zamestnávateľom vytvorené formálne predpoklady (výpovedný dôvod nadväzujúci na organizačnú zmenu či adekvátnu pracovnú ponuku pre žalobcu) nerobia len kulisu pre inak svojvoľný postup a majú za cieľ navonok racionalizovať takýto postup. Sťažovateľkou uvádzané dôvody musia obstať v skutkovom a právnom prieskume (III. ÚS 86/2020 bod 43). Žalobca súdom uviedol, že sťažovateľka na stredisku soliaren zamestnala namiesto žalobcu nového zamestnanca od 12. novembra 2013, ktorý podľa svojej svedeckej výpovede pracoval na pracovnej pozícii sekacie mrazeného materiálu od 12. novembra 2013 do 31. augusta 2014. Následne bol od 1. júla 2014 preradený na pracovnú pozíciu umývanie a hygiena zariadenia priestorov. Uvedené potvrdzuje skutočnosť, že k žiadnej organizačnej zmene zo strany sťažovateľky na mieste výkonu práce žalobcu nedošlo.

20. Ústavný súd konštatuje, že pracovné právo má chrániť zamestnanca pred svojvoľným postupom zamestnávateľa. Jednou z hlavných funkcií je ochranná funkcia pracovného práva, pričom predmetom jej ochrany je predovšetkým zamestnanec (II. ÚS 332/2018, bod 29). Ochrana zamestnancov má svoju ústavnoprávnu dimenziu priamo v čl. 36 písm. b) ústavy, a to konkrétne ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Základné práva a slobody sa pritom neuplatňujú len voči štátnym orgánom, ale aj v horizontálnych vzťahoch, keď pôsobia sprostredkované prostredníctvom podústavného práva (I. ÚS 106/2016, bod 6). Nepochybne aj ustanovenia CSP vyžadujú osobitný prístup k situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami (čl. 6 ods. 1 a § 319 v spojení s § 316 CSP). Je úlohou všeobecných súdov, aby konkrétnymi krokmi túto nerovnosť dorovnali tak, aby zabezpečili rovnosť procesných strán (PL. ÚS 11/2016, bod 40).

21. Najvyšší súd ústavne akceptovateľným spôsobom odôvodnil namietané uznesenie a jeho odôvodnenie nie je poznačené zjavným omylom či už v skutkových zisteniach alebo v právnom posúdení. Všeobecné súdy starostlivo zistili skutkový stav veci, vyvodili z neho správne skutkové závery a tie následne podradili pod správnu právnu normu. Preto namietané uznesenie najvyššieho súdu nebolo spôsobilé porušiť uplatnené základné práva sťažovateľky a ústavná sťažnosť bola podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona o ústavnom súde odmietnutá ako zjavne neopodstatnená.

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

V Košiciach 7. septembra 2023

Robert Šorl
predseda senátu