



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

I. ÚS 426/2025-22

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedníčky senátu Jany Baricovej a sudcov Miroslava Duriša a Miloša Maďara (sudca spravodajca) v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľa [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], zastúpeného JUDr. Peter Franko, advokátska kancelária s.r.o., Námestie osloboditeľov 3/A, Košice, proti rozsudku Krajského súdu v Bratislave č. k. 9CoPr/10/2022-287 z 20. júla 2023 a proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1CdoPr/2/2024 z 29. januára 2025 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 12. mája 2025 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy, práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“), práva na ochranu v prípade bezdôvodného prepustenia podľa čl. 30 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“) a práva na prácu podľa čl. 6 ods. 1 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (ďalej len „pakt“) označeným rozsudkom krajského súdu potvrdzujúcim vecnú správnosť zamietnutia žaloby sťažovateľa o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy a súčasne aj označeným rozsudkom najvyššieho súdu o zamietnutí dovolania sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu, ktoré navrhuje zrušiť a vec vrátiť krajskému súdu na ďalšie konanie.

2. Sťažovateľ v konaní pred všeobecnými súdmi vystupoval v postavení žalobcu, ktorý podal žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a náhradu mzdy proti žalovanej obchodnej spoločnosti – advokátskej kancelárii poskytujúcej právne služby, v ktorej od 15. januára 2018 vykonával prácu advokátskeho koncipienta na dobu neurčitú.

3. V konaní pred všeobecnými súdmi nebolo sporné, že v dôsledku krízy spôsobenej celosvetovou pandémiou COVID-19 vykonávala žalovaná v máji 2020 pohovory so svojimi zamestnancami týkajúce sa zníženia miezd o 20 %, s ktorým sťažovateľ nesúhlasil. Nato žalovaná 1. júna 2020 rozhodla o organizačnej zmene podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu zvýšenia efektívnosti a zníženia nákladov s následkom zrušenia jednej pozície advokátskeho koncipienta. Po tom, čo bola sťažovateľovi 3. júna 2020 doručená výpoveď pre nadbytočnosť s účinnosťou ku 31. augustu 2020, mu od 1. augusta 2020 nebola pridelovaná práca, avšak náhradu mzdy poberal.

4. Okresný súd Bratislava III rozsudkom č. k. 24Cpr/27/2020-194 z 24. mája 2022 žalobu sťažovateľa zamietol. Nevzhladol dôvodnosť procesnej obrany sťažovateľa o neplatnosti výpovede spočívajúcej najmä v (i) fiktívnosti, resp. účelovosti rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorou žalovaná podľa jeho tvrdení sledovala zbaviť sa sťažovateľa pre neakceptovanie zníženia mzdy, (ii) absencii nadbytočnosti sťažovateľa, (iii) nesplnení ponukovej povinnosti podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce, (iv) porušení povinnosti znovu utvoriť zrušené pracovné miesto podľa § 61 ods. 3 Zákonníka práce či (v) porušení požiadavky postupovať v súlade s dobrými mravmi.

5. Po podaní odvolania v znení jeho doplnenia (a doloženia protokolu inšpektorátu práce) bol rozsudok súdu prvej inštancie potvrdený napadnutým rozsudkom krajského súdu s konštatovaním toho, že nie sú splnené podmienky na vyslovenie záveru o neplatnosti výpovede. Podľa krajského súdu postupovala žalovaná v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce, z jej strany prišlo k vydaniu rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorým sa zrušilo jedno miesto advokátskeho koncipienta. Následný výber, ktorý zo šiestich u nej pracujúcich advokátskych koncipientov skončí, bolo na žalovanej. Sťažovateľ pracujúci na pozícii advokátskeho koncipienta sa stal nadbytočným a z toho dôvodu mu žalovaná dala výpoveď, ktorú riadne odôvodnila. V dobe výpovede nemala žalovaná žiadne voľné pracovné miesto, ktoré by mohla žalobcovi ponúknuť. Žalovaná dodržala aj lehotu dvoch mesiacov, počas ktorých neprišlo k znovuutvoreniu miesta advokátskeho koncipienta.

6. Proti napadnutému rozsudku krajského súdu sťažovateľ podal dovolanie, ktorého prípustnosť vyvodil z § 420 písm. f) Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“) a § 421 ods. 1 CSP, ktoré najvyšší súd napadnutým rozsudkom ako nedôvodné zamietol podľa § 448 CSP.

6.1. Namietanú vadu zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP sťažovateľ videl v neprihliadnutí na dôkaz predložený v doplnení odvolania (protokol inšpektorátu práce), ktorý mal odvolací súd podľa jeho názoru vykonať podľa § 320 CSP. K tejto námietke najvyšší súd poukazujúci na systém neúplnej apelácie konštatoval, že odvolací súd naň správne neprihliadol, ak daný dôkaz sťažovateľ predložil až po uplynutí odvolacej lehoty (§ 365 ods. 3 CSP). Najvyšší súd neprisvedčil ani dovolacej námietke o obrátení dôkazného bremena zo zamestnávateľa na zamestnanca pri preukazovaní diskriminačného výberu sťažovateľa (ako zamestnanca, ktorý odmietol zníženie mzdy), keďže uvedené nezistil. Rešpektujúc kompetenciu zamestnávateľa rozhodnúť o tom, ktorý zo zamestnancov bude prepustený najvyšší súd dodal, že súdy sa tvrdeniami sťažovateľa o odmietnutí zníženia mzdy zaoberali, no tie neboli relevantné a ničím podložené pre záver, že ovplyvnili výber žalovanej, čo žalovaná účinne poprela. Z uvedeného dôvodu žalovaná podľa názoru najvyššieho súdu uniesla obrátené bremeno podľa § 13 ods. 9 Zákonníka práce a k vade zmätočnosti podľa § 420 písm. f) CSP nedošlo.

6.2. Pokiaľ ide o namietané nesprávne právne posúdenie veci podľa § 421 ods. 1 CSP, dovolací súd vo vzťahu k nastolenej otázke: „*ak vymedzenie skutkového dôvodu uvedeného vo výpovedi nezodpovedá skutočnosti a bolo nepravdivé, tak je potrebné výpoveď kvalifikovať za neplatnú*“ [dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) CSP] uviedol, že takáto otázka má charakter skutkovej otázky, pretože je naviazaná na proces dokazovania, preukazovania skutkového stavu a jeho vyhodnotenia. Rovnako klasifikoval aj ďalšiu nastolenú otázku v znení: „*či porušenie zákazu znovu utvorenia zrušeného pracovného miesta v zmysle § 61 ods. 3 Zákonníka práce spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru nadbytočného zamestnanca*“ [dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP] ako skutkovú otázku, s dôrazom na viazanosť skutkovým stavom zisteným odvolacím súdom, ktorý z vykonaného dokazovania nedospel k záveru, že by bolo znovu otvorené totožné zrušené pracovné miesto v dobe výpovede sťažovateľa. Napokon k dovolaciemu dôvodu k právnej otázke „*či ponuková povinnosť zamestnávateľa v zmysle § 63 ods. 2 Zákonníka práce trvá aj počas výpovednej doby*“ [dovolací dôvod podľa § 421 ods. 1 písm. a) a písm. c) CSP] skonštatoval jeho prípustnosť, ale nie dôvodnosť s vysvetlením, že posudzovaná práva otázka nie je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne.

II.

Argumentácia sťažovateľa

7. Sťažovateľ podal po vydaní napadnutého rozsudku najvyššieho súdu, ktorým zamietol dovolanie proti napadnutému rozsudku krajského súdu, ústavnú sťažnosť, ktorou namieta neposkytnutie náležitej súdnej ochrany proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania. V prehľadnej, ucelenej a systematicky usporiadanej ústavnej sťažnosti vysvetľuje, v čom vidí protiústavnosť napadnutého rozhodnutia a také porušenie ústavných práv, ktoré si vyžaduje kasačný zásah ústavného súdu. Ťažiskovú sťažnostnú námietku o „kulise“ zákonnosti podanej výpovede (sp. zn. III. ÚS 86/2020), ktorá mala byť v skutočnosti využitá ako sankcia za nepristúpenie na zníženie mzdy, dopĺňa argumentom o tendenčnom a selektívnom prístupe súdov k dokazovaniu (skutkový exces) a právnej argumentácii (právny exces), čím dorovnanie ochranu slabšej strany v súdnom konaní nedošlo. Nerealizovanie princípov ochrany zamestnanca malo vyústiť do rezignácie skutočného prieskumu a testu fiktívnosti.

8. V prvom argumentačnom okruhu zameranom na porušenia zo strany krajského súdu sťažovateľ vymenúva skutkové a právne excesy, ktoré majú byť rozhodné pre porušenie označených práv, a to najmä:

- a) popretie ochrany sťažovateľa ako slabšej strany sporu *expressis verbis* (v bode 66 rozsudku okresného súdu);
- b) uzavretie veci na jednom pojednávaní, hoci štandardom je v záujme náležitého objasnenia skutkového stavu priebeh pracovnoprávných vecí na súdoch niekoľko mesiacov až rokov;
- c) odmietnutie vykonania dôkazov – výsluchov svedkov ku skutočnému priebehu a obsahu personálno-organizačných zmien, čo rozporuje imperatívu prísnej kontroly požadovanej ústavným súdom a požiadavkám Európskeho súdu pre ľudské práva;
- d) schvaľovanie „trestu“ za nezníženie mzdy a zmätočnosť rozhodnutia popierajúce vnútornú jednotu rozhodnutí súdov prvého a druhého stupňa;
- e) neskúmanie reálnosti ekonomických aspektov organizačnej zmeny a výpovede, resp. toho, či sa dostavil želaný efekt organizačných zmien;

f) nevykonanie dôkazu – protokolu inšpektorátu práce (potvrdzujúceho skutkové tvrdenia sťažovateľa o skutočnom dôvode výpovede a účelnosti organizačnej zmeny);

g) ďalšie prejavy schvaľovania fiktívnosti dôvodu výpovede spočívajúce v (i) porušení ponukovej povinnosti, (ii) posudzovaní kovidu ako univerzálneho liberačného dôvodu, (iii) nepravdivosti e-mailu o forme skončenia, (iv) vnútornej štruktúry zamestnávateľa, (v) inzerovaní ponuky zamestnania, (vi) ďalších nepravdivých skutkových záveroch opakujúcich sa celým konaním.

9. V ďalšom argumentačnom okruhu sťažovateľ argumentuje najmä arbitrárnosťou napadnutého rozsudku najvyššieho súdu o zamietnutí dovolania.

9.1. Vo vzťahu k vyhodnoteniu dovolacieho dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP namieta:

a) arbitrárnosť zo strany dovolacieho súdu, ktorý nevypočul námietky používané v celom konaní a excesy v konaní toleroval;

b) nesprávne nazeranie na dokazovanie, a na konanie ako štandardné kontradiktórne konanie;

c) nepreskúmanie skutkových excesov, hoci tak v zmysle nálezov ústavného súdu (III. ÚS 104/2022 a III. ÚS 177/2021) mohol a mal urobiť.

9.2. Vo vzťahu k dovolaciemu dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. a), b) a c) najvyššiemu súdu vytýka:

a) svojvoľnosť postupu a rozpor s judikatúrou ústavného súdu (I. ÚS 336/2019, III. ÚS 303/2021) k požiadavkám na formuláciu dovolacích otázok a k možnosti skúmania skutkových záverov;

b) alibistický postoj, keďže sa nezaoberal námietkami uplatnenými v celom konaní, ale pomohol si formalistickým postupom a dôkazom na nepreskúmanie skutkových záverov;

c) arbitrárne schválenie postupu krajského súdu neaplikujúceho judikatúru dovolacieho súdu pri ponukovej povinnosti aj počas plynutia výpovednej doby;

d) arbitrárny (nepravdivý) skutkový záver o najvyššej mzde sťažovateľa ako dôvod legality a legitimacy výpovede, pričom sa uvedená skutočnosť ani nedokazovala, preto ide o nepodložený, mäťúci skutkový záver recyklovaný v celom konaní.

III.

Predbežné prerokovanie ústavnej sťažnosti

10. Ústavný súd sa najskôr zaoberal tým, či má právomoc preskúmať obidva napadnuté rozsudky. Vo vzťahu k porušeniu práv sťažovateľa rozsudkom krajského súdu ústavný súd uvádza, že z čl. 127 ods. 1 ústavy vyplýva, že ústavná ochrana poskytovaná ústavným súdom je postavená na princípe subsidiarity. Proti napadnutému rozsudku krajského súdu mohol sťažovateľ podať dovolanie (čo aj využil), o ktorom najvyšší súd rozhodol napadnutým rozsudkom. Právomoc najvyššieho súdu rozhodnúť o dovolaní sťažovateľa v danom prípade vylučuje právomoc ústavného súdu rozhodnúť o ústavnej sťažnosti proti rozsudku krajského súdu. Vzhľadom na uvedené bolo potrebné jeho sťažnosť v časti proti namietanému rozsudku krajského súdu odmietnuť podľa § 56 ods. 2 písm. a) 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. Z tohto dôvodu ústavný súd bude posudzovať

opodstatnenosť ústavnej sťažnosti len vo vzťahu k rozsudku najvyššieho súdu (aj v kontexte záverov rozsudku odvolacieho súdu a súdu prvej inštancie).

11. Ťažisková výhrada o porušení označených základných práv a slobôd sa dotýka jednotlivo vymedzených skutkových a právnych excesov v konaní pred všeobecnými súdmi, v dôsledku ktorých podľa názoru sťažovateľa nedošlo k materiálnemu prieskumu zákonnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, navyše, bez rešpektu k princípom ochrany slabšej strany. Pre sťažovateľa má nespornú ústavnoprávnu relevanciu tá skutočnosť, že v dôsledku nekorektného až arbitrárneho súdneho prieskumu nedošlo k poskytnutiu súdnej ochrany proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania.

12. Ústavný koncept ochrany proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania predstavuje záruku ochrany jednotlivca v pozícii zamestnanca pred jednostranným rozviazaním pracovného pomeru a proti svojvoľnému prepúšťaniu. Právo na spravodlivé a upokojujúce pracovné podmienky podľa čl. 36 ods. 1 ústavy v kontexte práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania podľa písm. b) tohto ustanovenia však neznamenaá zákaz skončiť pracovný pomer so zamestnancom, pokiaľ sa tak stane v súlade s ústavnými a zákonnými limitmi (čl. 51 ods. 1 ústavy), ktoré sa na taký postup zamestnávateľa vzťahujú (OROSZ, L., SVÁK, J. A KOL. *Ústava Slovenskej republiky. Komentár. Zväzok I.* Bratislava : Wolters Kluwer SR s. r. o., 2021, 533 s.). Zákonodarca v Zákonníku práce pritom veľmi prísne kogentným spôsobom formuluje hmotnoprávne podmienky výpovede zo strany zamestnávateľa, ktorých nesplnenie sankcionuje neplatnosťou výpovede. Ochrana pred svojvoľným prepustením poskytujú primárne všeobecné súdy, ktoré v súlade s doterajšou judikatúrou skúmajú tri základné otázky, a to (i) či ide o rozhodnutie o nadbytočnosti spočívajúcej v zmene úloh organizácie, technického vybavenia alebo iné organizačné zmeny, (ii) či sa stal zamestnanec nadbytočným týmito zmenami a (iii) či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Ak by však prepusteniu konkrétneho zamestnanca z dôvodu nadbytočnosti predchádzalo také správanie zamestnávateľa, ktoré by bolo možné považovať za diskriminačné či za šikanovanie, išlo by o fiktívnu organizačnú zmenu. Preto by súd ma v takýchto prípadoch preskúmať aj výber nadbytočného zamestnanca (Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár.* 2. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2019, 657 s.).

13. Ústavný súd stabilne judikuje, že plne rešpektuje rozhodovací priestor najvyššieho súdu vrátane jeho kompetencie ústavne konformným spôsobom vymedziť si prípustnosť a spôsob rozhodovania o dovolaní (II. ÚS 398/08, I. ÚS 18/2020), no len pokiaľ neprekročí ústavne štandardy (I. ÚS 17/01). Konanie o mimoriadnych opravných prostriedkoch nie je vyňaté z rámca ústavnoprávnych princípov, preto ústavný súd musí dbať na to, aby boli dodržané záruky spravodlivého procesu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy. Z ústavného hľadiska je podmienkou, aby interpretácia prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov nebola svojvoľná ani formalistická a aby bola čo najustálenejšia, a teda súladná s právom na súdnu ochranu (II. ÚS 398/08, II. ÚS 65/2010).

14. Ústavný súd aj v kontexte uvedených kritérií pristúpil k preskúmaniu ústavnej súladnosti zamietnutia mimoriadneho opravného prostriedku. Ako už bolo naznačené, ústredným bodom procesnej obrany sťažovateľa v dovolacom konaní bolo presvedčiť súdy (aj ústavný súd)

o neplatnosti výpovede pre nepravdivosť dôvodu výpovede, zatiaľ čo skutočný dôvod výpovede mal spočívať v tom, že odmietol akceptovať zníženie mzdy.

15. Pokiaľ ide o sťažnostné námietky a dovolacie námietky v časti dovolania podaného podľa § 420 písm. f) CSP, nie je možné spoľahlivo nájsť ich spoločný obsahový prienik. V dovolacom konaní sťažovateľ namietal porušenie § 320 CSP a § 13 ods. 9 Zákonníka práce s akcentom na formalizmus a nevytvorenie primeraného procesného priestoru na preukazovanie tvrdených skutočností. Sťažnostná argumentácia v súvislosti s týmto dovolacím dôvodom je prednesená skôr vo všeobecnej rovine, avšak bez adresnej a konkrétnej polemiky s právnymi závermi najvyššieho súdu v napadnutom rozsudku, podľa ktorých (i) odvolací súd správne neprihliadol na dôkaz predložený v doplnení odvolania (bod 11.3 napadnutého rozsudku najvyššieho súdu) a (ii) žalovaná uniesla obrátené dôkazné bremeno podľa § 13 ods. 9 Zákonníka práce (bod 12.4 napadnutého rozsudku najvyššieho súdu).

16. Aj napriek uvedenej diskrepancii dovolacej a sťažnostnej argumentácie ústavný súd hodnotí, že hoci najvyšší súd „prevzal“ odôvodnenie dovolaním napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu (a súdu prvej inštancie) a poukázal naň, uvedený postup nepredstavuje porušenie práva na spravodlivé súdne konanie. Dovolací súd totiž vo väzbe na dovolaciu námietku „nepresuntia dôkazného bremena“ (a porušenia § 13 ods. 9 Zákonníka práce) adresne uviedol časti odôvodnenia tohto právneho záveru (bod 12.1 rozsudku krajského súdu, body 49 až 50 rozsudku okresného súdu), ktoré sú aj podľa názoru ústavného súdu právne a logicky konzistentné, tieto dôvody z pozície dovolacieho súdu vyhodnotil a vysvetlil, prečo považuje rozhodnutie odvolacieho súdu (a rozhodnutie súdu prvej inštancie) za postačujúce. Rovnako adekvátne sa najvyšší súd vysporiadal v bode 11 svojho rozsudku s námietkou neprihliadnutia na dôkaz predložený v dovolacom konaní.

17. Pokiaľ ide o vysporiadanie sa s dovolaním podaným pre nesprávne právne posúdenie veci, podľa ústavného súdu je právny záver najvyššieho súdu v bodoch 26 a 27 napadnutého rozsudku o skutkovej povahe otázok nastolených sťažovateľom plne udržateľný. Formulácia prvej otázky zjavne požaduje skutkové vyhodnotenie a závery týkajúce sa dôvodu či zámeru rozhodnutia zamestnávateľa a organizačných zmenách, druhá otázka zas zameranie na to, či vôbec a ak áno, tak kedy zamestnávateľ utvoril zrušené pracovné miesto. V oboch prípadoch sťažovateľ v dovolacom konaní celkom jednoznačne rozporoval ustálený skutkový stav ako výsledok dokazovania a následného hodnotenia dôkazov. Nie je preto náležitý sťažnostný argument o alibistickom, formalistickom či rezignovanom postupe najvyššieho súdu, ktorý si mal podľa sťažovateľa „pomôcť“ s odkazom na nepreskúvanie skutkových záverov. Naopak, odporuje Civilnému sporovému poriadku, ktorý preskúvaciu činnosť dovolacieho súdu limituje jeho viazanosťou skutkového stavu, tak ako ho zistil odvolací súd podľa § 442 CSP. V naznačenom prípade by každá nespokojnosť dovolateľa s ustálením skutkového základu rozhodnutia v jeho spore bola z hľadiska prípustnosti dovolania podľa § 421 ods. 1 CSP transformovateľná do procesnej polohy nesprávneho právneho posúdenia veci a najvyšší súd by sa z dovolacieho súdu zákonom určeného na rozhodovanie o právnych otázkach stával treťou inštanciou s plným rozsahom skutkového a právneho rozhodovania (m. m. III. ÚS 295/2024) .

18. Pri vysporiadaní sa s dôvodnosťou tretej dovolacej otázky týkajúcej sa ponukovej povinnosti zamestnávateľa najvyšší súd v bode 29 svojho rozsudku s odkazom na vlastné rozhodnutia (na ktoré poukázal sťažovateľ v dovolaní, *pozn.*) dokumentujúce judikatúru v predmetnej otázke

sťažovateľovi zrozumiteľne vysvetlil, že z týchto rozhodnutí vyplýva povinnosť zamestnávateľa ponúknuť zamestnancovi inú vhodnú prácu v čase dania výpovede. V nadväznosti na uvedené ústavný súd nemá zásadné výhrady k záveru najvyššieho súdu, podľa ktorého rozdielnosť rozhodovacej praxe v uvedenej právnej otázke z uvedených rozhodnutí nemožno zistiť. Následne v bode 29.1 svojho rozsudku odkázal na konkrétne body (58 až 68) odôvodnenia rozhodnutia súdu prvej inštancie (s ktorými sa odvolací súd v celom rozsahu stotožnil) obsahujúce rozhodné okolnosti sťažovateľovej veci vo vzťahu k jeho námietke neposkytnutého miesta.

19. Ústavný súd na podklade uvedených dôvodov uzatvára, že odôvodnenie napadnutého rozsudku nesignalizuje formalistický ani arbitrárny prístup najvyššieho súdu pri posudzovaní prípustnosti/dôvodnosti dovolania, ktorý by bol spôsobilý zasiahnuť do práva sťažovateľa na súdnu ochranu.

20. Ústavný súd pri rešpekte k právu sťažovateľa na súdnu ochranu dodáva, že popri ústavnom prieskume napadnutého rozsudku dovolacieho súdu podrobil testu ústavnosti sporové konanie ako celok. Dospel pritom k presvedčeniu, že právny záver konajúcich súdov o naplnení hmotnoprávneho predpokladu na platnú výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorému predchádzal skutkový záver o tom, že rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách bolo skutočne prijaté k zníženiu stavu zamestnancov na účely zvýšenia efektívnosti práce a znižovania nákladov, je ústavne konformný. Rovnako vyhodnotil, že aj procesný postup riešenia tohto individuálneho pracovnoprávneho sporu nevybočil z osobitných požiadaviek kladených na spory s ochranou slabšej strany upravených v Civilnom sporovom poriadku, tak ako to sťažovateľ v ústavnej sťažnosti zdôrazňoval. Potreba zvýšenej protektívnej ingerencie súdu a k tomu prislúchajúcu aplikáciu osobitných procesných postupov úzko súvisí s jednotlivými okolnosťami prípadu. Prihliadajúc na vec optikou konkrétnych skutkových okolností tejto veci sa ústavný súd stotožňuje so záverom odvolacieho súdu (a súdu prvej inštancie) v bode 14 nebolo v kontexte § 319 CSP nevyhnutné vyvinúť zvýšenú aktivitu súdu súvisiacu s obstaraním dôkazných prostriedkov.

21. Z obsahu ústavnej sťažnosti a ani príloh k nej pripojených taktiež nevyplýva, že by žalovaná pri rozhodovaní o organizačných zmenách sledovala celkom iné zámery (než efektívnosť práce), ktoré by vykazovali úmysel pomstiť sa sťažovateľovi za odmietnutie zníženia platu, prípadne diskriminačné či iné šikanózne dôvody výberu sťažovateľa za nadbytočného zamestnanca. Podľa názoru ústavného súdu nie je bez právneho významu, že sled nepredvídaných udalostí vyvolaných pandémiou podnietil žalovanú k diskusii o znižovaní miezd, ktoré napokon vyústilo do rozhodnutia o organizačných zmenách v podobe zrušenia pracovného miesta. Ústavný súd sa preto viac prikláňa k tomu záveru, že rozhodnutie žalovanej o zrušení pracovného miesta advokátskeho koncipienta v danom prípade vychádzalo z reálnych a objektívnych faktorov majúcich svoj pôvod v mimoriadnej situácii, než k sťažovateľom naznačenej fiktívnosti organizačných zmien, ktorá mala byť kulisou pre zbavenie sa sťažovateľa pre nepristúpenie k zníženiu mzdy. Názor sťažovateľa, podľa ktorého mu bola daná výpoveď z dôvodu, že odmietol zníženie mzdy, je domnienkou, ktorá bez primeraného preukázania nemôže tvoriť súčasť skutkového základu pre rozhodnutie sporu.

22. Na základe uvedeného ústavný súd po preskúmaní odôvodnenia napadnutého rozsudku najvyššieho súdu vo väzbe na obsah sťažnostnej argumentácie konštatuje, že tento nie je spôsobilý

relevantným spôsobom zasiahnuť do základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy ani do jeho práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru. Vzhľadom na vzájomné argumentačné prepojenie vo vzťahu k ústavným právam procesnej povahy neprichádzala do úvahy ani možnosť vyslovenia porušenia sťažovateľom označeného základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy a podľa čl. 30 charty či práva na prácu podľa čl. 6 ods. 1 paktu.

23. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd preto odmietol ústavnú sťažnosť v celom rozsahu ako zjavne neopodstatnenú podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona o ústavnom súde.

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

V Košiciach 6. augusta 2025

Jana Baricová
predsedníčka senátu