



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

## UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 137/2026-13

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Petra Molnára (sudca spravodajca) a sudcov Petra Straku a Ľuboša Szigetiho v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľa [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], [REDAKOVANÉ], zastúpeného JUDr. Adelaide Emilia Kuhn, advokátkou, Hlavné námestie 36, Kežmarok, proti uzneseniu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 8CdoPr/11/2024 z 22. októbra 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 17. januára 2026 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 (ďalej len „dohovor“) uznesením najvyššieho súdu uvedeným v záhlaví tohto uznesenia. Navrhuje napadnuté rozhodnutie zrušiť a vec vrátiť najvyššiemu súdu na ďalšie konanie a priznať finančné zadosťučinenie 10 000 eur a náhradu trov konania pred ústavným súdom.

2. Z ústavnej sťažnosti a jej príloh vyplýva, že sťažovateľ je žalobcom v spore o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, o určenie, že pracovný pomer medzi stranami skončil z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, o uloženie povinnosti vystaviť potvrdenie o skončení pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, o opravu zápočtového listu a zaplatenie nárokov (odstupné a odmeny, náhrada za ošatenie). Okresný súd Prešov (ďalej len „súd prvej inštancie“) rozhodol rozsudkom č. k. 11Cpr/10/2023-257 z 29. mája 2024 tak, že prvým výrokom určil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru, druhým výrokom vylúčil nárok za ošatenie na samostatné konanie, tretím výrokom vo zvyšku žalobu zamietol. Na základe vykonaného dokazovania konštatoval, že sťažovateľ bol zamestnancom Štátnych lesov Tatranského národného parku v Tatranskej Lomnici na základe pracovnej zmluvy z 1. júla 2007 na pracovnej

pozícii odborný referent na dobu neurčitú. Na základe dohody o zmene pracovnej zmluvy sťažovateľ od 1. augusta 2014 bol na pracovnej pozícii zástupcu vedúceho odboru. Na základe výberového konania bol menovaný do funkcie vedúci odboru SoL, z ktorej bol neskôr odvolaný. So žalovaným uzavrel písomnú dohodu o zmene pracovnej zmluvy, na základe ktorej sa stal zástupcom vedúceho odboru (od 24. januára 2019). Neskôr bol poverený výkonom funkcie námestníka riaditeľa (od 15. mája 2020) a od 30. októbra 2020 bol do tejto funkcie vymenovaný, pričom dohoda o zmene jeho pracovnej zmluvy nebola písomne uzavretá. V dôsledku zmeny zákona č. 543/2002 Zb. o ochrane prírody a krajiny v znení neskorších predpisov zamestnávateľ sťažovateľa zanikol zlúčením so žalovaným (Správa Tatranského národného parku so sídlom v Tatranskej Lomnici), a to od 1. apríla 2022. Zmenou právnych predpisov neboli dotknuté práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných a iných právnych vzťahov zamestnancov. Podľa delimitačného protokolu funkcia námestníka riaditeľa, ktorú sťažovateľ vykonával k 1. aprílu 2022, prešla na jeho nového zamestnávateľa žalovaného. Sťažovateľ túto funkciu vykonával u žalovaného aj po zlúčení, pričom si bol vedomý toho, že môže byť kedykoľvek odvolaný. K presvedčeniu o tom, že u žalovaného nechce pracovať, sťažovateľ dospel až 20. apríla 2022, po odvolaní z funkcie námestníka riaditeľa, čo uviedol vo svojej výpovedi. K odvolaniu z funkcie došlo bez uvedenia dôvodu a bol mu predložený návrh na zmenu pracovnej zmluvy na vedúceho odborného referenta na odbore SoL od 21. apríla 2022, na ktorý sťažovateľ reagoval písomným oznámením, že s návrhom dohody nesúhlasí a využíva svoje právo nepokračovať v pracovnoprávnom vzťahu so žalovaným. Žalovaný listom z 21. apríla 2022 vyzval sťažovateľa k nástupu do práce vo funkcii odborného referenta, na ktorý reagoval sťažovateľ žiadosťou o vystavenie dokladu o skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Žalovaný v liste z 25. apríla 2022 uviedol, že sťažovateľ nemá nárok na odstupné, ponúkol mu viaceré voľné pracovné miesta pre prípad, že by sťažovateľ odmietol, oznámil mu, že bude nútený pracovný pomer ukončiť výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce. Listom z 25. mája 2022 žalovaný oznámil nesúhlas s ukončením pracovného pomeru dohodou a vyzval sťažovateľa, aby najneskôr 26. mája 2022 nastúpil na výkon práce na pozícii vedúceho SoL. Keďže sťažovateľ do práce nenastúpil, žalovaný ho písomne upozornil na porušenie pracovnej disciplíny a na to, že v prípade opakovania bude postupovať podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce. Sťažovateľ na upozornenie reagoval listom z 15. júna 2022, v ktorom upozornil na to, že ponúknuté pracovné miesto námestníka riaditeľa k 1. aprílu 2022 ani ku dňu jeho odvolania v zmysle delimitačného protokolu neexistovalo, preto ho nebolo možné z neho odvolať 20. apríla 2022. Listom zo 14. júla 2022 žalovaný sťažovateľovi okamžite ukončil pracovný pomer sťažovateľa, a to z dôvodu, že sa sťažovateľ od 26. mája 2022 až do 14. júla 2022 nedostavil na výkon práce na pracovnej pozícii vedúci odborný referent na odbore SoL (mimo obdobia jeho práceneschopnosti od 17. júna do 7. júla 2022).

3. Súd dospel k záveru, že v sťažovateľom prípade nedošlo k fikcii o skončení pracovného pomeru podľa § 29a Zákonníka práce z dôvodu nesplnenia zákonných podmienok ku dňu prechodu 1. apríla 2022, konkrétne k zmene pracovných podmienok v neprospech sťažovateľa (odvolanie) došlo až neskôr (s 20-dňovým odstupom). Konštatoval, že sťažovateľ netvrdil, že považuje svoje odvolanie z funkcie námestníka riaditeľa za neplatné, ak by to aj tvrdil, nemohol by sa úspešne dovolávať skončenia pracovného pomeru podľa § 29a Zákonníka práce. Podmienka zásadnej zmeny pracovných podmienok sťažovateľa ku dňu prechodu nebola tvrdená ani preukázaná. Nesúhlas

sťažovateľa s trvaním pracovného pomeru sa prejavil až po prechode pracovnoprávneho vzťahu na žalovaného a až po podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá bola v príčinnej súvislosti s jeho odvolaním z funkcie, a nie s prechodom. Preto súd žalobu o určenie skončenia pracovného pomeru dohodou v zmysle § 29a Zákonníka práce a o povinnosti vydať potvrdenie a opravu zápočtového listu o tomto skončení ako nedôvodnú zamietol. Konštatoval, že s uvedeným súvisí aj posúdenie nároku na zaplatenie odstupného, ktorý (nárok) by vznikol len v prípade, že by súd dospel k záveru, že pracovný pomer skončil fikciou podľa § 29a Zákonníka práce. Keďže nebol naplnený ani iný dôvod na poskytnutie odstupného, súd aj v tejto časti žalobu ako nedôvodnú zamietol. Rovnako konštatoval, že vzhľadom na už uvedené závery ani nárok na vyplatenie odmeny podľa čl. 38 ods. 6 podnikovej kolektívnej zmluvy nevznikol, preto žalobu aj v tejto časti zamietol.

4. Súd pri posúdení žaloby o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru listom žalovaného zo 14. júla 2022 dospel k záveru, že tým, že sťažovateľ bol odvolaný z funkcie a jeho pracovný pomer nezanikol, avšak aby sťažovateľ mohol vykonávať iný druh práce, muselo by dôjsť k zmene jeho pracovnej zmluvy podľa § 54 Zákonníka práce, a to nie je možné jednostranným úkonom zamestnávateľa, ale len na základe dohody so zamestnancom. Pokiaľ k dohode nedošlo, čo bol aj prípad sťažovateľa, platí, že zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 ods. 3 Zákonníka práce, a preto nie je možné prijať záver o absenciách sťažovateľa. Vychádzajúc z uvedeného, nebolo možné dospieť k záveru, že sťažovateľ sa dopustil porušenia pracovnej disciplíny, preto súd žalobe v tejto časti vyhovel.

5. Proti rozsudku súdu prvej inštancie sťažovateľ podal odvolanie, a to proti výrokom o vylúčení nároku na zaplatenie náhrady na ošatenie, výroku, ktorým bola žaloba (vo zvyšnej časti) zamietnutá, a proti výrokom o trovách konania. Žalovaná podala odvolanie proti vyhovujúcemu výroku (o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru, pozn.) a proti výroku o trovách konania. Krajský súd v Prešove rozsudkom č. k. 5CoPr/4/2024-343 z 27. februára 2025 potvrdil odvolaním napadnutý výrok o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a zamietnutí žaloby (vo zvyšnej časti), odmietol odvolanie proti výroku o vylúčení nároku na samostatné konanie a výroky o trovách konania zrušil. Konštatoval, že súd prvej inštancie zistil skutkový stav v dostatočnom rozsahu, skutkové zistenia zodpovedajú výsledkom vykonaného dokazovania, preto sa odvolací súd stotožnil so skutkovými závermi a stotožnil sa aj s právnym posúdením veci. Dodal, že aj keď možno súhlasiť so sťažovateľom, že zmena druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve, ako aj zmena mzdových podmienok predstavuje zásadnú zmenu pracovných podmienok, pre aplikovateľnosť § 29a Zákonníka práce je podstatné, aby táto zmena bola založená samotným prevodom zamestnávateľa, resp. vyplývala z prechodu práv a povinností voči prevádzaným zamestnancom, čo v danom prípade nebolo, keďže tieto zmeny boli dôsledkom inej skutočnosti – odvolania z funkcie, ku ktorému došlo neskôr. Konštatoval správnosť záveru súdu prvej inštancie o neaplikovateľnosti označeného ustanovenia na prípad sťažovateľa a v podrobnostiach odkázal na odôvodnenie rozsudku súdu prvej inštancie. V súvislosti s tvrdeniami sťažovateľa o úmysle žalovaného od počiatku zmeniť po zlúčení jeho pracovné podmienky konštatoval, že výsledky vykonaného dokazovania neumožňujú dospieť k takémuto záveru. Pokiaľ ide o nevykonanie sťažovateľom navrhovaného výsluchu svedka, krajský súd dospel k záveru, že jeho výsluch nemal potenciál zvrátiť záver o tom, že ku dňu zlúčenia organizácií, keď došlo k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, došlo u sťažovateľa k zásadnej zmene pracovných podmienok, pretože k tej došlo až momentom jeho odvolania z funkcie. Rovnako k námietke

sťažovateľa, že súd prvej inštancie sa neoboznámil s protokolom inšpektorátu práce, odvolací súd uviedol, že sťažovateľ v konaní predložil podrobné oznámenie o výsledku inšpekcie z 15. augusta 2022, z ktorého súd aj vychádzal a vo svojom rozhodnutí ho zohľadnil. Odvolací súd konštatoval, že súd prvej inštancie nepochybil, ak odmietol vykonať sťažovateľom navrhnuté dokazovanie.

6. K odvolacej námietke sťažovateľa, že námestníkom riaditeľa bol po zlúčení len teoreticky, a k návrhu na výsluch ďalšieho svedka, odvolací súd konštatoval, že ide o neprípustné novoty.

7. Odvolací súd konštatoval vecnú správnosť rozsudku v časti zamietnutia žaloby na určenie, že pracovný pomer sťažovateľa so žalovaným skončil z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a vystavenie potvrdenia o tom a o oprave zápočtového listu, keď okrem dôvodov, ktoré uviedol súd prvej inštancie, zdôraznil nesplnenie podmienok procesnej prípustnosti konania o tomto návrhu, a to existencie osobitného predpisu (hmotného práva), z ktorého by možnosť takejto žaloby vyplývala.

8. K námietke sťažovateľa, že súd prvej inštancie účelovo konštatoval, že pracovný pomer sťažovateľa so žalovaným napriek výroku o neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru netrvá, odvolací súd uviedol, že ide o zákonný dôsledok absencie oznámenia zamestnanca, že trvá na svojom ďalšom zamestnávaní a prideľovaní práce (§79 ods. 1 Zákonníka práce).

9. K výhradám sťažovateľa, že súd prvej inštancie napadnutým rozsudkom nerieši následky vyhlásenia okamžitého skončenia pracovného pomeru za neplatné, odvolací súd prízvukoval, že súd je viazaný žalobným návrhom a môže rozhodnúť len o nárokoch, ktoré sú žalobou uplatnené. Konštatoval, že súd rozhodol o všetkých žalobou uplatnených nárokoch. Vychádzajúc z uvedeného, odvolaním napadnuté výroky o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a výroku o zamietnutí žaloby (vo zvyšnej časti) potvrdil.

10. K výroku, ktorým bol nárok sťažovateľa vylúčený na samostatné konanie, uviedol, že proti tomuto nie je prípustné odvolanie, preto odvolanie v tejto časti odmietol, avšak zároveň konštatoval, že napriek skutočnosti, že nešlo o meritórny výrok, tento mal vplyv na správnosť výroku o trovách konania, preto rozsudok v časti výrokov o trovách konania zrušil a vec vrátil súdu prvej inštancie na ďalšie konanie.

11. Sťažovateľ nespokojný s rozsudkom odvolacieho súdu podal proti nemu dovolanie, v ktorom tvrdil vadu zmätočnosti podľa § 420 písm. f) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). Namietal, že súd nevykonal ním navrhnuté dokazovanie kľúčové pre preukázanie jeho tvrdení o účelovom konaní žalovaného, ktorý od počiatku zamýšľal zmeniť jeho pracovné podmienky a odvolanie z funkcie účelovo odložil o 20 dní, aby sa vyhol aplikácii § 29a Zákonníka práce. V dôsledku nevykonania navrhnutého dokazovania súdy dospeli k nesprávnym skutkovým zisteniam a vec nesprávne právne posúdili.

12. Najvyšší súd konštatoval, že postup súdov bol náležite odôvodnený, pričom rozhodujúcou právnou otázkou pre posúdenie nárokov sťažovateľa bolo, či jeho pracovný pomer skončil fikciou v zmysle § 29a Zákonníka práce. V nadväznosti na to konštatoval, že zásadná zmena pracovných podmienok, s ktorou zamestnanec nesúhlasí, musí nastať práve ku dňu prechodu práv a povinností, teda v danom prípade k 1. aprílu 2022. Keďže sťažovateľ bol odvolaný až 20. apríla 2022, ide o objektívnu a časovo presne určenú skutočnosť. Prípadný subjektívny úmysel žalovaného (ktorý mal byť preukazovaný navrhnutými výsluchmi) nie je pre aplikáciu § 29a Zákonníka práce

relevantný. Ak by aj navrhovaní svedkovia potvrdili tvrdenia sťažovateľa, táto skutočnosť by nič nemohla zmeniť na tom, že k právnemu úkonu, ktorý predstavoval zásadnú zmenu pracovných podmienok, došlo až 20 dní po prechode, preto konštatoval, že vykonanie týchto dôkazov by bolo nadbytočné, keďže nemali potenciál zvrátiť právne posúdenie veci na nespornom skutkovom stave o časovom slede udalostí.

13. V nadväznosti na skutočnosť, že súdy nižších inštancií svoje úvahy dostatočne objasnili a vykonali dostatočné dokazovanie na účel zistenia skutkového stavu potrebného pre rozhodnutie, najvyšší súd dospel k záveru, že dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP nebol daný, preto dovolanie odmietol.

## **II.**

### **Argumentácia sťažovateľa**

14. Sťažovateľ namieta, že najvyšší súd mu napadnutým uznesením poskytol len formálnu a neúčinnú súdnu ochranu, keďže súdy konajúce v jeho veci odmietli vykonať kľúčové dôkazy, odignorovali úmysel zamestnávateľa a neposkytli mu ani len možnosť obhájiť svoje tvrdenia, či bolo možné vec posúdiť podľa § 29a Zákonníka práce. Nevykonaním ním navrhnutých dôkazov došlo k porušeniu princípu kontradiktórnosti, zásady rovnosti zbraní a práva na spravodlivý proces.

## **III.**

### **Predbežné prerokovanie ústavnej sťažnosti**

15. Podstatou ústavnej sťažnosti je porušenie práva na spravodlivý proces (čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru) napadnutým uznesením najvyššieho súdu, ktorým bolo dovolanie sťažovateľa odmietnuté ako procesne neprípustné, keď najvyšší súd dospel k záveru o neexistencii namietanej vady podľa § 420 písm. f) CSP. Najvyšší súd svojím formalistickým prístupom odmietol jeho námietky, v dôsledku čoho mu nesprávnym procesným postupom znemožnil uskutočňovať svoje procesné práva.

16. Ústavný súd po preskúmaní námietok obsiahnutých v ústavnej sťažnosti (obsahovo obdobných námietkam predneseným sťažovateľom v predchádzajúcich fázach konania) dospel k názoru, že sťažovateľ počas celého konania len predostieral svoje alternatívne právne posúdenie veci, pričom súd prvej inštancie a krajský súd v kontexte požadovaného petitu a pred súdmi použitej argumentácie dospeli k záveru, že aplikácia sťažovateľom požadovaného § 29a Zákonníka práce neprichádzala do úvahy, keďže bolo objektívne preukázané, že k zmene pracovných podmienok došlo nie v súvislosti s prechodom práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov z pôvodného zamestnávateľa na žalovaného, ale až s odstupom času a v príčinnej súvislosti s odvolaním sťažovateľa z funkcie námestníka riaditeľa.

17. Pokiaľ sťažovateľ dovolaciemu súdu vyčítal, že sa formalistickým spôsobom vysporiadal s jeho námietkou smerujúcou proti nevykonaniu navrhnutého dokazovania, čím mu mala byť procesným postupom nižších súdov odňatá možnosť konať, ústavný súd považuje túto námietku za neopodstatnenú, pretože najvyšší súd jasne konštatoval, že aj v prípade, že by navrhnutí svedkovia dosvedčili, že išlo o účelový postup žalovaného, nebola by splnená zákonná podmienka (zásadná zmena pracovných podmienok), ku ktorej objektívne došlo neskôr. Podľa názoru ústavného súdu je

preto ústavne udržateľný záver najvyššieho súdu, že navrhnuté dokazovanie nemalo potenciál zmeniť právne posúdenie veci, a preto bolo nadbytočné.

18. Podľa názoru ústavného súdu sťažovateľ dostal ústavne akceptovateľné odpovede na svoje výhrady a námietky. Vo veci konajúce súdy reagovali na každý argument sťažovateľa, preto nebolo možné dospieť k záveru, že by nejaká zásadná otázka vo veci sťažovateľa ostala nezodpovedaná alebo nepovšimnutá, ktorá by mohla zakladať sťažovateľom namietanú arbitrárnosť rozsudku odvolacieho súdu.

19. Najvyšší súd dostatočne vysvetlil, z akých dôvodov dovolanie sťažovateľa odmietol. Jeho závery ústavný súd považuje za ústavne akceptovateľné a nestotožňuje sa s argumentáciou sťažovateľa o formalistickom prístupe najvyššieho súdu pri posúdení podmienok prípustnosti jeho dovolania.

20. V súlade s konštantnou judikatúrou ústavného súdu o zjavne neopodstatnenú sťažnosť ide vtedy, keď namietaným postupom alebo namietaným rozhodnutím príslušného orgánu verejnej moci nemohlo dôjsť k porušeniu základného práva alebo slobody, ktoré označil sťažovateľ, a to buď pre nedostatok príčinnej súvislosti medzi označeným postupom alebo rozhodnutím príslušného orgánu verejnej moci a základným právom alebo slobodou, ktorých porušenie sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnenú sťažnosť preto možno považovať takú, pri ktorej predbežnom prerokovaní ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, ktorej reálnosť by mohol posúdiť po jej prijatí na ďalšie konanie (I. ÚS 66/98, tiež napr. I. ÚS 4/00, II. ÚS 101/03, IV. ÚS 136/05, III. ÚS 198/07). K iným dôvodom, ktoré môžu zakladať záver o zjavnej neopodstatnenosti sťažnosti, nesporne patrí aj ústavnoprávny rozmer, resp. ústavnoprávna intenzita namietaných pochybení, resp. nedostatkov v činnosti alebo rozhodovaní príslušného orgánu verejnej moci, posudzovaná v kontexte s konkrétnymi okolnosťami prípadu (IV. ÚS 362/09, m. m. IV. ÚS 62/08).

21. Ústavný súd preto ústavnú sťažnosť sťažovateľa v celom rozsahu odmietol 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.

22. Vzhľadom na odmietnutie ústavnej sťažnosti ako celku bolo bez právneho významu rozhodovať o ďalších návrhoch sťažovateľa špecifikovaných v petite ústavnej sťažnosti.

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

**V Košiciach 25. februára 2026**

**Peter Molnár**  
**predseda senátu**