



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

I. ÚS 159/08-10

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 29. apríla 2008 predbežne prerokoval sťažnosť Ing. J. D., N., zastúpeného advokátom JUDr. P. G., N., vo veci namietaného porušenia jeho základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania podľa čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky a základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky postupom a rozsudkom Krajského súdu v Nitre sp. zn. 9 Co 199/2007 z 29. novembra 2007 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť Ing. J. D. o d m i e t a ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 25. februára 2008 doručená sťažnosť Ing. J. D. (ďalej len „sťažovateľ“), ktorou namietal porušenie

svojho základného práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania podľa čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy postupom a rozsudkom Krajského súdu v Nitre (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 9 Co 199/2007 z 29. novembra 2007.

1. Z obsahu sťažnosti vyplývajú tieto skutočnosti:

„Dňa 11. 01. 2006 som na Okresný súd Nitra podal žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Okresný súd Nitra rozsudkom zo dňa 28. 09. 2006, sp. zn. 15 C/6/2007-71 rozhodol tak, že môjmu návrhu vyhovel a určil, že okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľa s mojou osobou ako zamestnancom je neplatné. Na základe odvolania zamestnávateľa Krajský súd v Nitre uznesením zo dňa 22. 03. 2007, sp. zn. 9 Co 291/2006-94 zrušil rozsudok súdu prvého stupňa a vrátil mu vec na ďalšie konanie. Následne po ďalšom dokazovaní Okresný súd Nitra ako súd prvostupňový vydal dňa 28. 06. 2007 rozsudok, sp. zn. 15 C/6/2006-158, ktorým zamietol môj návrh. Na základe môjho odvolania Krajský súd v Nitre vydal dňa 29. 11. 2007 rozsudok, sp. zn. 9 Co/199/2007-196, ktorým potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa. Rozsudok nadobudol právoplatnosť dňa 14. 01. 2008.“

Právnym základom pracovnoprávneho sporu bolo skúmanie (zistenie) „či došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Zb. Zákonník práce v znení účinnom ku dňu tohto úkonu, teda ku dňu 21. 11. 2005, posledná novela zákon č. 82/2005 Z. z.“, a to najmä vo vzťahu k splneniu povinnosti uloženej § 74 Zákonníka práce, podľa ktorého „*Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná*“.

2. Podľa právneho názoru sťažovateľa: «*Pojem zástupcovia zamestnancov je výslovne definovaný v § 11a ZP, ktorý v uvedenom čase znel: „Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Zástupcom zamestnancov je aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“ Z dikcie uvedeného ustanovenia jasne vyplýva, že*

zákonodarca mal úmysel zaradiť zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu (...) medzi zástupcov zamestnancov s ich všetkými právomocami a kompetenciami v zmysle zákona.», teda ako to vyplýva z obsahu sťažnosti aj pre účel (povinnosť) vyplývajúci z § 74 Zákonníka práce.

Sťažovateľ tvrdil, že «skutočnosť, že zamestnávateľ nezriadil zástupcu pre BOZP, hoci mu táto povinnosť vyplývala zo zákona, preukazuje, že tento orgán neexistuje z viny zamestnávateľa (z porušenia jeho právnej povinnosti), a preto ja, ako zamestnanec, nemôžem byť ukrátený na svojich právach (právo zamestnanca, aby bolo jeho okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokované s jeho zástupcami) len z dôvodu protiprávneho konania (nesplnenia si povinnosti) zamestnávateľa.

Rovnako poukazujem na to, že zamestnávateľ dlhodobo nedodržiava právne predpisy priznávajúce ochranu zamestnancom v pracovnoprávných vzťahoch, čím im túto ochranu de facto upiera. Podľa právnej úpravy ZP účinnej do 30. 06. 2003 bol zamestnávateľ v zmysle § 237 ZP „povinný zabezpečiť voľby členov zamestnaneckej rady“, teda bol zodpovedný za to, že zamestnanci si zvolia svojich zástupcov do zamestnaneckej rady. Je zrejmé, že zamestnávateľ B., a. s. v tomto čase existoval a uvedenú povinnosť si nesplnil. Týmto svojím konaním porušil právne predpisy a zároveň mi ako zamestnancovi uprel možnosť ochrany zástupcom zamestnancov. V prípade, ak by si zamestnávateľ riadne v tom čase splnil svoju povinnosť, takto kreovaná zamestnanecká rada by v súlade s § 237 ods. 9 ZP, podľa ktorého je volebné obdobie zamestnaneckej rady štvorročné, pôsobila u zamestnávateľa aj v čase môjho skončenia pracovného pomeru, teda dňa 21. 11. 2005.»

3. Odvolávajúc sa na uvedené sťažovateľ namieta správnosť (dôvodnosť) právneho názoru krajského súdu k uvedenému problému:

«Ako zjavne právne neodôvodnené sa preto javí tvrdenie Krajského súdu v Nitre, ktorý v napadnutom rozsudku uvádza: „Skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľa nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov nerobí v danom prípade tento právny úkon neplatným, pretože v konaní bolo preukázané, že u odporcu nebol zriadený odborový orgán, zamestnanecká rada ani zvolený zamestnanecký dôverník.“ Súd však absolútne neprihliadal na skutočnosť, že takýto stav, teda absencia

zamestnaneckej rady a zástupcu pre BOZP, je spôsobená protiprávnym konaním zamestnávateľa, teda jeho porušovaním pracovnoprávných predpisov, pričom v konečnom dôsledku som bol týmto protiprávnym konaním ukrátený na svojich právach ja ako zamestnanec. Krajský súd v Nitre svojim rozhodnutím len odobril tento protiprávny stav, čím mi uprel moje základné právo formulované v čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky (...), teda právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania.

Zároveň Krajský súd v Nitre odmietol aplikovať právny predpis v súlade s jeho zákonným znením, keď neprihliadal na znenie § 11a ZP v spojitosti s § 74 ZP, ako boli účinné v čase rozhodujúcom pre právne posúdenie veci, a odmietol uznať zástupcu zamestnancov pre BOZP za zástupcu zamestnancov spôsobilého na prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru. Z predchádzajúcej argumentácie pritom jasne vyplýva, že zástupca zamestnancov pre BOZP je integrálnou súčasťou pojmu zástupcovia zamestnancov definovaného v § 11a ZP a súd bol povinný riadiť sa touto právnou normou. Napriek tomu však Krajský súd v Nitre v napadnutom rozsudku uvádza: „Odvolací súd vychádzal z toho názoru, že odporca nebol povinný žiadať predchádzajúci súhlas od zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci určeného podľa osobitného predpisu, keďže tento zástupca zamestnancov zastupuje iba v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nesupluje činnosť odborových orgánov, prípadne zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka.“»

4. Nadväzujúc na už uvedené sťažovateľ zhrnul odôvodnenie porušenia základného práva na súdnu ochranu takto:

«V zmysle čl. 46 ods. 1 Ústavy SR sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným spôsobom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde. Predpokladom ochrany práva je však aj aplikácia právnych noriem upravujúcich dané právo. Je zrejmé, že súd v napadnutom rozsudku zjavne neaplikoval uvedené právne predpisy a svoj „názor“ o tom, že zástupca pre BOZP nie je spôsobilým na prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru v zmysle § 74 ZP neodôvodnil žiadnou inou právnou normou.

Krajský súd v Nitre zjavne vychádzal zo znenia § 11a ZP účinného v čase vydania rozsudku, teda v znení novely zákonom č. 348/2007 Z. z. účinným od 01. 09. 2007. V znení tejto novely § 11a ods. 1 ZP znie: „Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán,

zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“ Toto znenie § 11a ods. 1 ZP plne zodpovedá právnej argumentácii súdu v predmetnom rozhodnutí a môže byť jediným odôvodnením takéhoto právneho názoru súdu. Upozorňujem však na skutočnosť, že v čase rozhodujúcom pre posúdenie tohto prípadu (teda dňa 21. 11. 2005, kedy mi bolo doručené okamžité skončenie pracovného pomeru) nebol účinný zákon č. 348/2007 Z. z., a preto sa toto pozmenené ustanovenie § 11a ZP v žiadnom prípade nemôže vzťahovať na právne posúdenie tejto veci. Takáto aplikácia je zrejším porušením zákazu retroaktivity právnej normy, čím došlo k porušeniu jedného zo základných princípov právneho štátu.»

5. Sťažovateľ navrhol, aby ústavný súd vydal nález tohto znenia:

„Krajský súd Nitra v konaní vedenom pod sp. zn. 9 Co/199/2007 porušil práva Ing. J. D. na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zamestnancov zaručené v čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky a jeho právo na súdnu a inú právnu ochranu v čl. 46 Ústavy Slovenskej republiky.

Zrušuje sa rozsudok Krajského súdu Nitra vydaný dňa 29. 11. 2007, sp. zn.: 9 Co/199/2007-196 a vec sa mu vracia na ďalšie konanie.“

II.

Z obsahu k sťažnosti pripojených písomností ústavný súd vzhľadom na predmet sťažnosti (namietanému porušeniu označených základných práv postupom a rozsudkom krajského súdu) považuje za relevantné uviesť vyplývajúce, pre rozhodnutie vo veci dôležité skutočnosti.

1. Listinou z 21. novembra 2005 spoločnosť B., a. s., N. (ďalej aj „odporca“), okamžite zrušila v súlade s § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce so sťažovateľom pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v tom, že „napriek tomu, že Váš priamy nadriadený výrobný riaditeľ Ing. M. K. dňa 3. 11. 2005 – v súvislosti s Vaším nástupom na dovolenku, ktorú ste čerpal v dňoch 4. 11. – 20. 11. 2005 – Vám dal príkaz,

aby ste počas dovolenky nevstupovali na farmu C. z dôvodu objektívneho prešetrenia podozrenia, že ste ako vedúci tejto farmy podával vedeniu spoločnosti nesprávne a skresľujúce údaje o počte znesených násadových vajec a neoprávnene ste manipuloval s registračnou pokladnicou, ste sa dňa 7. 11. 2005 v dopoludňajších hodinách dostavil do priestorov farmy C. a keď Vás Váš priamy nadriadený výrobný riaditeľ Ing. M. K. vyzval, aby ste do areálu nevstupovali, hrubými vulgárnymi výrazmi ste ho aj v prítomnosti ďalšieho zamestnanca zootechnika Ing. L. K. osočil (...), čo ste niekoľkokrát aj zopakoval a teda týmto svojim hrubým a vulgárnym konaním a osočením svojho priameho nadriadeného ste naplnili skutkovú podstatu závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce a porušili ste aj pracovný poriadok spoločnosti B., a. s. účinný v spoločnosti od 1. 1. 2005 v časti IV. Pracovná disciplína bod 3. 2., kde sa uvádza, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny sa považuje ohováranie a osočovanie kolegov a iných osôb. (...)“.

Odporca v tejto listine ďalej uviedol:

„Toto okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľ nemal možnosť prerokovať v súlade s § 74 Zákonníka práce so zástupcami zamestnancov z dôvodu, že v spoločnosti B., a. s. zamestnanci nemajú zvolených žiadnych zástupcov zamestnancov.“

2. Okresný súd Nitra (ďalej len „okresný súd“) rozsudkom č. k. 15 C 6/2006-71 z 28. septembra 2006 na základe sťažovateľovho návrhu na začatie konanie z 11. januára 2006 vo veci určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru rozhodol tak, *„že okamžité skončenie pracovného pomeru odporcu s navrhovateľom vykonané listom odporcu zo dňa 21. novembra 2005 je neplatné“*. Okresný súd svoje rozhodnutie takto odôvodnil:

„Vykonaným dokazovaním bolo nesporne preukázané, že skutky, ktoré sú opísané v listine odporcu datovanej dňom 21. 11. 2005 sa stali a týchto skutkov sa dopustil navrhovateľ. Horeuvedené skutočnosti súd mal za preukázané výpoveďami svedkov: Ing. M. K. a Ing. L. K..

Súd mal za preukázanú aj tú skutočnosť, že navrhovateľ v dňoch 4. 11. 2005 až do 20. 11. 2005 čerpal dovolenku. Nemal preto povinnosť byť na pracovisku. Túto skutočnosť

súd zistil vypočutím navrhovateľa, je zrejmá z listiny z 21. 11. 2005 a tiež z výpovede svedka Ing. M. K. Navrhovateľ je zamestnancom odporcu a odporca je jeho zamestnávateľom. Listina datovaná dňom 21. 11. 2005 – označená: Okamžité skončenie pracovného pomeru bola urobená písomne, bol v nej skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a bola v ustanovenej lehote doručená odporcom navrhovateľovi. Pracovný pomer podľa tejto listiny mal sa skončiť medzi odporcom a navrhovateľom dňa 21. 11. 2005. Navrhovateľ neplatnosť skončenia pracovného pomeru okamžitým skončením uplatnil na súde v lehote 2 mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Návrh na začatie konania bol podaný na súde 11. 1. 2006.

Za takto zisteného skutkového stavu súd je toho názoru a mal za preukázané to, že tieto skutky sa stali 7. 11. 2005 – teda v čase, keď navrhovateľ čerpal dovolenku a to na farme C. To je dôvod, prečo navrhovateľ nemohol závažne porušiť pracovnú disciplínu.

Z tohto dôvodu súd preto návrhu navrhovateľa v celom rozsahu vyhovel. Nezaoberal sa s ďalšími skutočnosťami, ktoré tvrdili účastníci konania. “

3. O odvolaní odporcu krajský súd uznesením č. k. 9 Co 291/2006-94 z 22. marca 2007 rozhodol tak, že prvostupňový rozsudok zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. V odôvodnení svojho rozhodnutia krajský súd okrem iného uviedol:

„Krajský súd v Nitre ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) preskúmal rozhodnutie súdu prvého stupňa v napadnutej časti ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo (§ 212 ods. 1 OSP) a po prejednaní veci na odvolacom pojednávaní (§ 214 ods. 1 OSP) dospel k záveru, že rozhodnutie súdu prvého stupňa v napadnutej časti je treba podľa ustanovenia § 221 ods. 1 písm. h) OSP zrušiť a vec vrátiť tomuto súdu na ďalšie konanie (§ 221 ods. 3 OSP).

(...)

Odvolací súd s názorom súdu prvého stupňa, že k porušeniu pracovnej disciplíny nemohlo dôjsť len z dôvodu, že skutky sa stali počas dovolenky navrhovateľa nesúhlasí. Existencia pracovnoprávneho vzťahu nie je viazaná na pracovnú dobu a pracovnoprávny vzťah nevzniká opakovane na začiatku pracovnej doby, prípadne príchodom zamestnanca na pracovisko a nezaniká s koncom pracovnej doby, teda odchodom zamestnanca. Aj v dobe keď zamestnanec nemá pracovnú dobu a neplní pracovné povinnosti alebo činnosti

v priamej súvislosti sním, pracovný vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom trvá, a preto, ak došlo k porušeniu povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru, môže to byť dôvodom k rozviazaniu pracovného pomeru. Porušením pracovnej disciplíny sa rozumie zavinené porušenie pracovných povinností, ktoré sú pracovníkom stanovené právnymi predpismi, pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynom priameho nadriadeného vedúceho zamestnanca. Jednotiacim kritériom pre všetky druhy týchto povinností, ktorých porušenie môže byť dôvodom k rozviazaniu pracovného pomeru však je, že vyplývajú z pracovného pomeru, alebo iného pracovnoprávneho vzťahu k zamestnávateľovi. Pretože v prejednávanej veci navrhovateľ bol dňa 7. 11. 2005 zamestnancom odporcu, právny názor súdu prvého stupňa že nemohol porušiť pracovnú disciplínu nie je správny. Pri posudzovaní otázky porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom, ktorý čerpá dovolenku je rozhodujúce, či k tomuto porušeniu došlo v súvislosti s plnením pracovných povinností. Z doposiaľ vykonaného dokazovania vyplýva, že navrhovateľ sa dostavil na pracovisko v súvislosti s odovzdávaním registračnej pokladnice a so svojím nadriadeným riešil pracovnoprávne problémy vzniknuté pri výkone práce. Ku konfliktu medzi navrhovateľom a jeho priamym nadriadeným došlo v súvislosti s odovzdávaním registračnej pokladnice a zákazom vstupu navrhovateľa na pracovisko. Navrhovateľ v konaní pred súdom prvého stupňa potvrdil, že z jeho strany skutočne prišlo k vytykanému správaniu, pretože hrubými výrazmi slovne napadol svojho nadriadeného, ktorý mu nechcel dovoliť vstúpiť do areálu odporcu.

Súd prvého stupňa sa vecou z tohto hľadiska nezaoberal, ale bez ďalšieho návrhu vyhovel dôvodiac tým, že navrhovateľ v čase čerpania dovolenky nemohol porušiť pracovnú disciplínu. Súd prvého stupňa podľa názoru odvolacieho súdu, nesprávne nevzal do úvahy tú skutočnosť, že počas čerpania dovolenky sa navrhovateľ dostavil na svoje pracovisko a robil úkony v súvislosti s výkonom jeho práce, pričom pri týchto úkonoch konal aj so svojím nadriadeným, ktorého nesporne slovne napadol vulgárnymi výrazmi v prítomnosti ďalšieho zamestnanca.

V ďalšom konaní súd prvého stupňa sa bude vecou zaoberať v naznačenom smere a vykoná dokazovanie zistenie, či pracovný poriadok odporcu na rok 2005 (č. l. 16 spisu) bol vydaný v súlade s právnymi predpismi a či bol dodržaný postup jeho zverejnenia v súlade s ustanovením § 84 ods. 2, 3 a 4 Zákonníka práce. Doposiaľ sa súd prvého stupňa

vôbec nezaoberal obranou navrhovateľa, že pracovný poriadok odporca zákonným spôsobom oboznámený a zverejnený. Ak vykonaným dokazovaním zistí, že pracovný poriadok je záväzný, vykoná dokazovanie na preukázanie skutočností, či došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny navrhovateľom dňa 7. 11. 2005 tak, ako je to navrhovateľovi vytýkané v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21. 11. 2005. Vykonané dôkazy súd prvého stupňa v súlade s ustanovením § 132 OSP vyhodnotí, vo veci rozhodne a svoje rozhodnutie v súlade s ustanovením § 157 ods. 2 OSP odôvodní.“

4. Okresný súd rozsudkom č. k. 15 C 6/2006-158 z 28. júna 2007 návrh sťažovateľa zamietol. Pri svojom rozhodovaní okresný súd vychádzal aj z ďalších skutočností zistených v doplnenom dokazovaní:

„Nesporne bolo preukázané, že dňa 7. 11. 2005 navrhovateľ bol zamestnancom odporcu a odporca bol jeho zamestnávateľom. Pracovný pomer medzi účastníkmi konania vznikol na základe písomne uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 21. 9. 1998, pričom tento deň bol aj dňom nástupu do práce navrhovateľa u odporcu. Vykonaným dokazovaním bolo jednoznačne preukázané, že odporca – zamestnávateľ vydal pracovný poriadok, ktorý bližšie konkretizuje v súlade s právnymi predpismi ustanovenia Zákonníka práce podľa osobitných podmienok odporcu. Vydaný pracovný poriadok je záväzný pre odporcu – zamestnávateľa a pre všetkých jeho zamestnancov vrátane navrhovateľa. Pracovný poriadok nadobudol účinnosť 14. 2. 2005, týmto dňom bol Pracovný poriadok u odporcu – zamestnávateľa zverejnený. Navrhovateľ s Pracovným poriadkom bol oboznámený 14. 2. 2005 – na porade, ktorá sa konala 14. 2. 2005. Navrhovateľ sa tejto pracovnej porady osobne zúčastnil.

(...)

Súd mal tiež za preukázané, že navrhovateľ ako zamestnanec odporcu porušil závažne pracovnú disciplínu. Naplnil tak skutkovú podstatu § 68 ods. 1 písm. b) ZP a to svojím konaním tak, ako je opísané v listine odporcu zo dňa 21. 11. 2005 označenej – Okamžité skončenie pracovného pomeru. Jeho konanie bolo v rozpore s pracovným poriadkom – časť IV. pracovná disciplína bod 3. 2. Svojím konaním ohováral a osočoval svojich kolegov a iné osoby. Túto skutočnosť – teda konanie navrhovateľa súd mal za preukázané vypočutím svedkov.

(...)

Podľa zákonného ustanovenia § 11a ods. 1 veta druhá ZP – zástupcom zamestnancov je aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu. Súd je však toho názoru, že toto zákonné ustanovenie v tomto spore sa nedá aplikovať, lebo u odporcu neexistuje zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.“

5. Krajský súd o odvolaní sťažovateľa proti prvostupňovému rozsudku rozhodol rozsudkom č. k. 9 Co 199/2007-196 z 29. novembra 2007 tak, že „*napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa potvrdzuje*“.

V odôvodnení svojho rozhodnutia krajský súd najprv oboznámil priebeh konania do podania odvolania proti prvostupňovému rozsudku z 28. júna 2007. Potom uviedol podstatnú časť argumentácie sťažovateľovho odvolania, ktorý sa domáhal zmeny prvostupňového rozsudku a žiadal vyhovieť jeho návrhu:

„V písomne podanom odvolaní navrhovateľ okrem iného uviedol, že odporca nepreukázal tú skutočnosť, že pracovný poriadok bol každému zamestnancovi prístupný a na mieste pre zamestnancov všeobecne prístupnom, kde by si tento dokument mohli kedykoľvek prečítať a robiť si z neho poznámky, pričom určite sa za takéto miesto nepovažuje kancelária jednej zo zamestnankýň. Namietal tiež, že pracovný poriadok nebol pred jeho vydaním odsúhlasený zástupcami zamestnancov a v tejto súvislosti poukázal na ust. § 84 Zákonníka práce, ktorý stanovuje ako podmienku záväznosti pracovného poriadku skutočnosť, že pracovný poriadok musí byť vopred odsúhlasený zástupcami zamestnancov, pričom takýmto zamestnancom je aj zástupca pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ktorého bol odporca povinný podľa zák. č. 330/1996 Z. z. vymenovať. V prípade nezriadenia uvedeného orgánu ide o porušenia zákona o BOZP zo strany zamestnávateľa, pričom nesplnenie zákonnej povinnosti nemôže mať negatívne dôsledky voči zamestnancovi. Keďže zástupcu zamestnancov odporca nevymenoval a pracovný poriadok nebol s týmto zástupcom zamestnancov riadne prerokovaný nemožno pracovný poriadok odporcu považovať za pracovný poriadok v zmysle ust. § 84 ZP. Vzhľadom k tejto skutočnosti navrhovateľ tvrdil, že pracovný poriadok odporcu nie je právne záväzný, a preto nemôže

definovať pojem závažné porušenie pracovnej disciplíny, dôsledkom čoho je okamžité zrušenie pracovného pomeru to dňa 21. 11. 2005 neplatným právnym úkonom a v zmysle § 47 Zákonníka práce preto nemohlo dôjsť k platnému skončeniu pracovného pomeru.“

Po uvedení vyjadrenia odporcu krajský súd konštatoval, že *„ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 OSP) preskúmal napadnuté rozhodnutie ako aj konanie, ktoré mu predchádzalo (§ 212 ods. 1 OSP) a po prejednaní veci na odvolacom pojednávaní (§ 214 ods. 1 OSP) dospel k záveru, že súd prvého stupňa v danej veci správne zistil skutkový a z neho aj vyvodil správny právny záver. Z týchto dôvodov odvolací súd napadnutý rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny podľa § 219 OSP potvrdil“.*

Ďalšou časťou odôvodnenia bola citácia ustanovení čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, § 68 ods. 1 písm. b), § 68 ods. 2, § 70, § 11a ods. 1, § 47 ods. 2 písm. b), § 74, § 84 ods. 1, 2, 3 a 4 Zákonníka práce, ktorých interpretáciu následne (vo vzťahu k posudzovanej veci) krajský súd vykonal:

„K základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcim z pracovného pomeru patrí osobný výkon práce podľa pokynov zamestnávateľa a dodržiavanie pracovnej disciplíny. Dodržiavanie pracovnej disciplíny spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva alebo pokyny vedúceho zamestnanca. Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom skončenia pracovného pomeru. Ide o jednostranný právny úkon zamestnávateľa, ktorý smeruje ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom okamihom doručenia jeho písomného vyhotovenia zamestnancovi. Zamestnávateľ môže so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer len z dôvodov taxatívne uvedených v zákone. Jedným z dôvodov, pre ktorý môže zamestnávateľ použiť tento výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, je porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom závažným spôsobom. Povinnosť dodržiavať pracovnú disciplínu patrí medzi základné povinnosti zamestnanca (47 ods. 1 písm. b/, § 81 a 82 Zákonníka práce). Na okamžité skončenie pracovného pomeru sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny je jedným zo základných hľadísk pri

rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny. Za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom možno považovať napríklad opakovanú neospravedlненú neprítomnosť v práci, požívanie alkoholických nápojov na pracovisku ale aj napadnutie nadriadeného alebo spoluzamestnanca a pod. Dôvody, ktoré oprávňujú zamestnávateľa okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom, sa musia uplatniť do jedného mesiaca odo dňa, keď sa zamestnávateľ o dôvode dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Pri nedodržaní uvedenej lehoty, toto právo zamestnávateľa zaniká (§ 36 ods. 1 Zákonníka práce). Zamestnávateľ je povinný okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcom zamestnancov. Bez tohto predchádzajúceho prerokovania je okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru do desiatich kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v tejto lehote k prerokovaniu tohto zrušovacieho prejavu nedôjde, platí zákonný predpoklad, že k jeho prerokovaniu došlo (§ 74).“

Potom sa krajský súd zaoberal skutkovým základom prerokovávaného sporu (pracovnoprávnym deliktom sťažovateľa), jeho právnym posúdením a skúmaním, či boli splnené formálne a hmotnoprávne podmienky platnosti právneho úkonu odporcu.

„V prejednávanej veci z obsahu vykonaného dokazovania vyplýva a túto skutočnosť potvrdil aj navrhovateľ, že dňa 7. 11. 2005 v dopoludňajších hodinách sa navrhovateľ dostavil pred hlavnú farmu C., pričom do areálu firmy ho odmietol vpustiť jeho priamy nadriadený Ing. M. K. Na farmu C. sa navrhovateľ dostavil za účelom vrátenia registračnej pokladnice, na čo bol odporcom vyzvaný a to počas dovolenky, ktorú čerpal v dňoch 4. 11. 2005 až 20. 11. 2005. V súvislosti s odovzdávaním registračnej pokladnice sa navrhovateľ nachádzal v priestoroch vrátnice a keď ho Ing. K. vyzval, aby do areálu farmy nevstupoval, pred opustením vrátnice Ing. K. slovné napadol hrubým a vulgárnym spôsobom. Uvedené konanie navrhovateľa odporca posúdil ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a dňa 21. 11. 2005 s poukazom na § 68 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a časť IV. bod 3. 2. Pracovného poriadku uložil navrhovateľovi okamžité zrušenie pracovného pomeru.

V prejednávanej veci bolo potrebné právne posúdiť, či uvedený správaním navrhovateľa dňa 7. 11. 2005 došlo k takému závažnému porušeniu pracovnej disciplíny,

pre ktorú môže zamestnávateľ zamestnancovi uložiť okamžité skončenie pracovného pomeru, ako najtvrdšiu sankciu v pracovnoprávných vzťahoch. Ustanovenie § 47 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce ukladá zamestnancovi povinnosť podľa pokynov zamestnávateľa vykonávať práce osobne podľa pracovnej zmluvy v určenom pracovnom čase a dodržiavať pracovnú disciplínu. Pojem pracovná disciplína nie je v zákonníku práce výslovne definovaný. Vo všeobecnosti sa za porušenie pracovnej disciplíny závažným spôsobom podľa názoru odvolacieho súdu považuje aj slovné, vulgárne napadnutie nadriadeného zamestnanca, k čomu zo strany navrhovateľa nesporne dňa 7. 11. 2005 došlo a to za prítomnosti ďalšieho zamestnanca. Takéto správanie navrhovateľa je nielen v rozpore s § 47 ods. 2 písm. b/ Zákonníka práce ale aj v rozpore s Čl. 2 Základných zásad Zákonníka práce, pretože vulgárne nadávky adresované nadriadenému zamestnancovi možno jednoznačne označiť za konanie, ktoré je porušením pracovnej disciplíny a je aj v rozpore s dobrými mravmi. (...) Odvolací súd posúdil uvedené konanie navrhovateľa ako porušenie pracovnej disciplíny v súvislosti s výkonom práce, pretože navrhovateľ, aj keď v ten deň čerpal riadnu dovolenku porušil pracovnú disciplínu na pracovisku, a to v súvislosti s plnením pracovných úloh - vrátenie registračnej pokladnice.

Odvolací súd sa zaoberal predovšetkým tým, či v danej veci boli splnené všetky formálne a hmotnoprávne podmienky platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a dospel k záveru, že posudzované okamžité skončenie pracovného pomeru zo dňa 21. 11. 2005 je treba považovať za platný právny úkon a jeho dôsledkom je skončenie pracovného pomeru medzi účastníkmi konania. Odvolací súd vychádzal z toho, že zo strany navrhovateľa došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny dňa 7. 11. 2005 popísaným spôsobom v okamžitom skončení pracovného pomeru zo dňa 21. 11. 2005. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo dané navrhovateľovi písomne a bolo mu aj doručené v zákonnej jednomesačnej lehote. Zároveň v ňom bol riadne vymedzený skutkový stav tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. “

K sťažovateľovej námietke neplatnosti rozviazania pracovného pomeru z dôvodu nesplnenia povinnosti vyplývajúcej pre odporcu z ustanovenia § 74 Zákonníka práce a neexistencie platného pracovného poriadku krajský súd uviedol:

„Skutočnosť, že okamžité skončenie pracovného pomeru navrhovateľa nebolo vopred prerokované so zástupcami zamestnancov nerobí v danom prípade tento právny úkon

neplatným, pretože v konaní bolo preukázané, že u odporcu nebol zriadený odborový orgán, zamestnanecká rada ani zvolený zamestnanecký dôverník. Odvolací súd vychádzal z toho názoru, že odporca nebol povinný žiadať predchádzajúci súhlas od zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci určeného podľa osobitného predpisu, keďže tento zástupca zamestnancov zastupuje iba v otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nesupluje činnosť odborových orgánov, prípadne zamestnaneckej rady alebo zamestnaneckého dôverníka. Tento záver platí aj ohľadne platnosti a účinnosti pracovného poriadku, ktorý prijal odporca bez predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov. Skutočnosť, že zamestnanci odporcu tieto orgány nekreovali, hoci tak urobiť mohli, nezavinil odporca. Je vecou zamestnancov, aby za účelom hájenia svojich záujmov si svojich zástupcov zvolili, a pokiaľ tak neurobili nemá povinnosť odporca pri jednotlivých úkonoch žiadať predchádzajúci súhlas, alebo prerokovať ich so zástupcami zamestnancov, v opačnom prípade by zamestnávateľ nemohol uložiť zamestnancovi ani okamžité zrušenie pracovného pomeru ani vydať pracovný poriadok.

V konaní bolo taktiež preukázané, že s vydaným pracovným poriadkom boli zamestnanci odporcu riadne oboznámení a o jeho prijatí sa navrhovateľ včas dozvedel, pričom tento pracovný poriadok bol zamestnancom prístupný. V pracovnom poriadku (časť IV, bod 3. 2.) odporcu je uvedené, že za závažné porušenie pracovnej disciplíny a považuje aj ohováranie a osočovanie kolegov, preto je možné konštatovať, že navrhovateľ svojim konaním porušil aj pracovný poriadok, ktorý má normatívny charakter.“

III.

Podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

Podľa čl. 46 ods. 1 ústavy „Každý sa môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky“.

Podľa čl. 36 písm. b) ústavy „Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní“.

Ústavný súd podľa § 25 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) každý návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľa, ak tento zákon neustanovuje inak. Pri predbežnom prerokovaní každého návrhu ústavný súd skúma, či dôvody uvedené v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde nebránia jeho prijatiu na ďalšie konanie. Podľa tohto ustanovenia návrhy vo veciach, na ktorých prerokovanie nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú zákonom predpísané náležitosti, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, ako aj návrhy podané oneskorene môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania. Ústavný súd môže odmietnuť aj návrh, ktorý je zjavne neopodstatnený.

O zjavnej neopodstatnenosti sťažnosti možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu nemohlo vôbec dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil sťažovateľ, a to buď pre nedostatok vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu a základným právom alebo slobodou, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnený návrh preto možno považovať ten, pri predbežnom prerokovaní ktorého ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jeho prijatí na ďalšie konanie (I. ÚS 66/98, I. ÚS 27/04).

Ústavný súd vo svojej judikatúre konštantne zdôrazňuje, že pri uplatňovaní svojej právomoci nezávislého súdneho orgánu ústavnosti (čl. 124 ústavy) nemôže zastupovať

všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov, a jeho úloha sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách (napr. I. ÚS 19/02, I. ÚS 27/04). Vzhľadom na to nie je ústavný súd zásadne oprávnený ani povinný preskúmať a posudzovať skutkové zistenia a právne názory všeobecných súdov, ktoré pri výklade a uplatňovaní iných než ústavných zákonov vytvorili skutkový a právny základ ich rozhodnutí. Ústavný súd nepreskúmava, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol alebo nebol náležite zistený skutkový stav, pretože to je v právomoci opravných všeobecných súdov.

Ústavnou kompetenciou ústavného súdu je v prípadoch napadnutia rozhodnutí (opatrení alebo iných zásahov) všeobecných súdov kontrola zlučiteľnosti účinkov interpretácie a aplikácie právnych noriem a postupu, ktorý predchádzal vydaniu napadnutých rozhodnutí, s ústavou, prípadne s medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách. Skutkový stav a právne závery všeobecného súdu sú predmetom kontroly zo strany ústavného súdu len vtedy, ak by prijaté právne závery boli so zreteľom na skutkový stav zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne a z ústavného hľadiska neospravedlňiteľné a neudržateľné a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (podobne I. ÚS 20/03, IV. ÚS 252/04).

V súvislosti s napadnutým postupom a rozhodnutím krajského súdu v odvolacom konaní vedenom krajským súdom pod sp. zn. 9 Co 199/07 sťažovateľ namieta najmä „nesprávnosť“ právneho názoru krajského súdu súvisiaceho s posúdením základu predmetného pracovnoprávneho sporu [t. j. či došlo k platnému skončeniu pracovného pomeru v zmysle § 86 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, a to najmä vo vzťahu k splneniu povinnosti vyplývajúcej pre odporcu z ustanovení § 74 Zákonníka práce] s interpretáciou tejto právnej normy (§ 74 Zákonníka práce) v nadväznosti na § 11a Zákonníka práce a s jej aplikáciou na danú právnu vec, čo malo v konečnom dôsledku spôsobiť porušenie ním označených základných práv (pozri bližšie body 1 až 4 I. časti odôvodnenia).

Ústavný súd pripomína, že podľa jeho stabilizovanej judikatúry (napr. IV. ÚS 77/02, IV. ÚS 299/04) do obsahu základného práva na súdnu ochranu, ako aj práva na spravodlivé súdne konanie patrí aj právo každého na to, aby sa v jeho veci rozhodovalo podľa relevantnej právnej normy, ktorá má základ v platnom právnom poriadku Slovenskej republiky alebo v takých medzinárodných zmluvách, ktoré Slovenská republika ratifikovala a boli vyhlásené spôsobom, ktorý predpisuje zákon. V tejto súvislosti ústavný súd zdôrazňuje, že nejde o porušenie základného práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivé súdne konanie, ak súd nerozhodne podľa predstáv účastníka konania a jeho návrhu nevyhovie, ak je takéto rozhodnutie súdu v súlade s objektívnym právom. Do práva na spravodlivý proces nepatrí právo účastníka konania, aby sa všeobecný súd stotožnil s jeho právnymi názormi, navrhovaním a hodnotením dôkazov. Právo na spravodlivý proces je naplnené tým, že všeobecné súdy zistia (po vykonaní dôkazov a ich vyhodnotení) skutkový stav a po použití relevantných právnych noriem vo veci rozhodnú, za predpokladu, že skutkové a právne závery nie sú svojvoľné, neudržateľné a že neboli prijaté v zrejmom omyle konajúcich súdov, ktorý by poprel zmysel a podstatu práva na spravodlivý proces.

O napadnutom rozsudku krajského súdu a jeho odôvodnení ústavný súd nemôže prijať záver, že by dôvody tohto rozhodnutia neboli udržateľné, prípadne boli svojvoľné tak, aby to odôvodňovalo spojitosť s možným porušením základného práva na súdnu ochranu a práva na spravodlivé súdne konanie.

Ústavný súd konštatuje, že dôvody, ktoré potvrdzujú vecnú správnosť výroku prvostupňového súdu, sú výsledkom právnych úvah krajského súdu (vychádzajúcich zo skutkových zistení a právneho záveru okresného súdu), ktoré nevyžadovali ďalšie dokazovanie a sú prípustné aj bez ďalších skutkových zistení.

Podľa ústavného súdu z obsahu odôvodnenia rozsudku krajského súdu konfrontovaného s obsahom odvolania sťažovateľa možno dospieť k názoru, že krajský súd sa s uplatnenými odvolacími dôvodmi náležite vysporiadal a uviedol dostatočné skutkové a právne závery, ktoré ho viedli k potvrdeniu prvostupňového rozsudku. Tieto závery netrpia žiadnymi vnútornými rozpormi a zaujímajú stanovisko k podstate dôvodov

uvedených v odvolaní sťažovateľa proti rozsudku okresného súdu č. k. 15 C 6/2006-158 z 28. júna 2006.

Z uvedených záverov vyplýva, že napadnutý postup a rozsudok krajského súdu č. k. 9 Co 199/2007-196 z 29. novembra 2007 nemá žiadnu vecnú súvislosť s tvrdeným porušením základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, a preto ústavný súd sťažnosť v tejto časti odmietol ako zjavne neopodstatnenú (§ 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde).

K namietanému porušeniu základného práva sťažovateľa na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní v zmysle čl. 36 písm. b) ústavy ústavný súd poznamenáva, že k tomuto nemôže dôjsť postupom a rozhodnutím všeobecného súdu, ktorým tento uplatní svoju právomoc spôsobom, ktorý zákon umožňuje. O takýto postup išlo aj v danej veci v prípade krajského súdu, ktorý zákonom zverenú právomoc preskúmať rozhodnutie okresného súdu a rozhodnúť v danom prípade uplatnil spôsobom upraveným príslušným hmotnoprávnym a procesnoprávnym predpisom. Z uvedeného dôvodu aj túto časť sťažovateľovej sťažnosti odmietol z dôvodu jej zjavnej neopodstatnenosti (§ 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde).

Po odmietnutí sťažnosti v celom rozsahu nie je potrebné rozhodovať o takých nárokoch na ochranu ústavnosti, ktorých uplatnenie a použitie predpokladá aspoň čiastočnú úspešnosť sťažnosti. Preto ústavný súd nerozhodoval o zrušení napadnutého rozsudku krajského súdu (čl. 127 ods. 2 ústavy).

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

V Košiciach 29. apríla 2008

