



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 287/2017-12

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 26. apríla 2017 v senáte zloženom z predsedu Ladislava Orosza, zo sudkyne Ľudmily Gajdošíkovej a sudcu Lajosa Mészárosa (sudca spravodajca) predbežne prerokoval sťažnosť [REDACTED], [REDACTED], zastúpeného advokátom JUDr. Ing. Branislavom Pechom, PhD., Advokátska kancelária, Piaristická 2, Nitra, vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 10 CoPr 15/2016 z 26. januára 2017 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť [REDACTED] o d m i e t a ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

1. Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 23. marca 2017 doručená sťažnosť [REDACTED], [REDACTED] (ďalej len „sťažovateľ“), vo veci namietaného porušenia 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“) rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn.

10 CoPr 15/2016 z 26. januára 2017. Sťažnosť bola odovzdaná na poštovú prepravu 21. marca 2017.

2. Zo sťažnosti vyplýva, že v právnej veci sťažovateľa proti mestskej časti Bratislava-Staré Mesto (ďalej len „žalovaná“) o určenie neplatnosti výpovede z pracovného pomeru z 20. septembra 2012, o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru zo 4. októbra 2012, ako aj náhrady mzdy rozsudkom Okresného súdu Bratislava I (ďalej len „okresný súd“) č. k. 7 Cpr 8/2012-114 z 24. júla 2014 bola žaloba sťažovateľa zamietnutá. Následným rozsudkom krajského súdu č. k. 10 CoPr 15/2016-180 z 26. januára 2017 bol rozsudok okresného súdu potvrdený. Tento rozsudok bol sťažovateľovi (správne má asi byť jeho právnomu zástupcovi, pozn.) doručený 23. februára 2017.

3. Sťažovateľ je presvedčený, že rozsudkom krajského súdu došlo k porušeniu jeho označených práv podľa ústavy a dohovoru. Ide najmä o jeho právo na ústavne súladný výklad aplikovanej právnej normy, ďalej o právo rozhodnúť vo veci podľa správne zvoleného právneho základu a relevantnej právnej normy, potom o právo na rozhodnutie podľa úplného skutkového základu opierajúceho sa o skutočný obsah vykonaných dôkazov, tiež o právo na také odôvodnenie rozhodnutia, ktoré sa jasným, právne korektným a zrozumiteľným spôsobom vysporiada so všetkými skutkovými a právnymi skutočnosťami, a napokon o právo na presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia.

4. Relevantnými právnymi otázkami sú podľa sťažovateľa v tomto konaní jednak platnosť dohody o skončení pracovného pomeru, v ktorej dohodnutý deň skončenia pracovného pomeru predchádza dňu podpisu dohody o skončení pracovného pomeru, ďalej možnosť interpretácie prejavu vôle účastníkov dohody o skončení pracovného pomeru v rozpore s ich skutočnou vôľou v podstatnej náležitosti, ale tiež absolútna neplatnosť právneho úkonu vo vzťahu k prekluzívnej lehote uvedenej v ustanovení § 77 Zákonníka práce vo väzbe na povinnosť súdu prihliadať na absolútnu neplatnosť v pracovnoprávných sporoch z úradnej povinnosti.

5. Dohoda o skončení pracovného pomeru je datovaná 4. októbra 2012, teda až po dni údajného skončenia pracovného pomeru 30. septembra 2012, a preto je z tohto dôvodu

podľa sťažovateľa neplatná. Z ustanovení dohody vyplýva, že žalovaná mala vôľu ukončiť pracovný pomer dňom 30. septembra 2012, keďže sťažovateľ odhlásila z poisťovne práve k tomuto dňu a prestala vyplácať mu mzdu od 1. do 4. októbra 2012. Sťažovateľ je v tejto súvislosti presvedčený, že súd nemôže nahrádzať vôľu účastníka dohody o podstatných náležitostiach dohody uvedenú v návrhu dohody na základe vlastnej interpretácie nemajúcej základ a rozpornej s vôľou účastníka dohody uvedenou v návrhu dohody. Keďže žalovaná v návrhu dohody navrhla pracovný pomer ukončiť 30. septembra 2012, nie je možné deň skončenia pracovného pomeru v rozpore s vôľou účastníka dohody nahradiť žiadnou interpretáciou. Nie je možné ani argumentovať, že účastníci dohody omylom dohodli odlišný deň skončenia pracovného pomeru, pretože je to v rozpore s „vôľou“ účastníkov dohody o podstatnej náležitosti dohody. Sťažovateľ vlastným úkonom nemohol platne akceptovať návrh dohody po dni, ku ktorému žalovaná navrhla pracovný pomer ukončiť, pričom aj z následného správania sa žalovanej je zrejmé, že žalovaná prejavila vôľu ukončiť pracovný pomer so sťažovateľom dňom 30. septembra 2012, ku ktorému ho aj odhlásila tak zo sociálneho, ako aj zo zdravotného poistenia. Súd podľa sťažovateľa v rozpore s prejavenu vôľou strán nahradil vlastnou interpretáciou ich vôľu ukončiť pracovný pomer tak, že k tomu podľa neho došlo dňa 2. októbra 2012. Argumentácia súdu o omyle aj v dátume dohody je už právne neudržateľná, lebo nie je možné prijať, že sa strany pomýlili vo všetkých relevantných dátumoch pri všetkých právnych úkonoch, ktoré urobili, a na tom založiť súdne rozhodnutie.

6. Sťažovateľ je ďalej presvedčený, že aj výpoveď z 20. septembra 2012 treba považovať za absolútne neplatnú, lebo predchádzala rozhodnutiu o organizačnej zmene. V čase výpovede totiž pracovné miesto sťažovateľa nebolo ešte v skutočnosti zrušené. Okrem toho žalovaná nesplnila ani ponukovú povinnosť podľa § 63 ods. 2 Zákonníka práce vo vzťahu k voľným pracovným miestam. Žalovaná sťažovateľa hrubo oklamala tak tvrdením, že jeho pracovné miesto zrušila, ako aj tvrdením, že nemá preňho voľné pracovné miesto, a v dôsledku týchto okolností pristúpil sťažovateľ k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru. Sťažovateľ sa teda nerozhodol slobodne. Tak výpoveď, ako aj dohoda sú v rozpore aj s dobrými mravmi, pretože v skutočnosti výpoveďou žalovaná nesledovala zrušenie pracovného miesta sťažovateľa, ale iba jeho nahradenie iným zamestnancom

(p. [REDACTED]). Dohoda je v rozpore s dobrými mravmi preto, že žalovaná sťažovateľa hrubo oklamala už uvedeným spôsobom.

7. Za podstatnú okolnosť považuje sťažovateľ aj to, že na absolútnu neplatnosť tak výpovede, ako aj dohody bol súd povinný prihliadnuť z úradnej moci, a to aj napriek rezervovanému postoju všeobecných súdov k deklarovaniu absolútnej neplatnosti právneho úkonu. Krajský súd sa vôbec nevysporiadal s namietanou absolútnou neplatnosťou právnych úkonov napriek námietkam sťažovateľa. V tejto súvislosti nemožno akceptovať názor všeobecných súdov, podľa ktorého tieto boli viazané iba dôvodmi uvedenými v žalobe, keďže sťažovateľ o nesplnení hmotnoprávnych podmienok na skončenie pracovného pomeru výpoveďou nevedel. V prekluzívnej dvojmesačnej lehote nepoznal teda dôvody absolútnej neplatnosti výpovede a dohody.

8. Sťažovateľ navrhuje, aby ústavný súd o jeho sťažnosti nálezom takto rozhodol:

„1. Základné právo [REDACTED] na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd Rozsudkom Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.01.2017, sp. zn. 10CoPr 15/2016, porušené boli.

2. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave zo dňa 26.01.2017, sp. zn. 10CoPr 15/2016, zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

3. Krajský súd v Bratislave je povinný uhradiť [REDACTED] trovy právneho zastúpenia v sume 371,81 EUR, a to priamo na účet jeho právneho zástupcu JUDr. Ing. Branislava Pecha, PhD., do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.“

II.

9. Z rozsudku okresného súdu č. k. 7 Cpr 8/2012-114 z 24. júla 2014 vyplýva, že ním bola zamietnutá žaloba sťažovateľa o neplatnosť skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy.

Podľa konštatovania okresného súdu žalovaná skončila pracovný pomer so sťažovateľom výpoveďou z 20. septembra 2012 podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Následne uzavrela so sťažovateľom dohodu o skončení pracovného pomeru

4. októbra 2012. Podľa dohody sa mal pracovný pomer sťažovateľa skončiť 30. septembra 2012. Sťažovateľ podľa žaloby považuje výpoveď za neplatnú, pretože rozhodnutie o organizačnej zmene bolo prijaté až 26. septembra 2012 s účinnosťou od 27. septembra 2012, čo znamená, že výpoveď bola vyhotovená ešte pred dňom prijatia organizačnej zmeny. Ako ďalší dôvod neplatnosti výpovede uviedol, že žalovaná nepreukázala splnenie ponukovej povinnosti vo vzťahu k iným voľným pracovným miestam. Neplatnosť dohody videl sťažovateľ v tom, že bola uzatvorená 4. októbra 2012, teda až po dni údajného skončenia pracovného pomeru. Podľa žalovanej v texte výpovede došlo k zrejmej chybe v písaní, lebo v časti dátumu vyhotovenia výpovede bol rukou mylne dopísaný dátum 20. september 2012, hoci správny dátum mal byť 27. september 2012. V súvislosti s dohodou podľa názoru žalovanej rukou pripísaný dátum 4. októbra 2012 nerobí dohodu neplatnou, lebo k príprave a podpisu dohody zo strany žalovanej prišlo na základe vôle prejavenej samým sťažovateľom. Za rozhodujúcu považuje otázku, či zrejmä nevedomá chyba v písaní robí právny úkon neplatným, a to s prihliadnutím na ostatné súvisiace okolnosti.

Podľa názoru okresného súdu bolo potrebné sa prednostne zamerať na skúmanie platnosti skončenia pracovného pomeru dohodou zo 4. októbra 2012, pretože ak by sa toto skončenie pracovného pomeru sťažovateľa vyhodnotilo ako platné, potom by sa jeho pracovný pomer skončil bez ohľadu na platnosť, resp. neplatnosť výpovede.

Hoci treba súhlasiť s námietkou sťažovateľa, podľa ktorej ako deň skončenia pracovného pomeru možno v dohode o skončení pracovného pomeru dohodnúť najskôr deň podpisu dohody, nemožno sa napriek tomu stotožniť s jeho názorom, podľa ktorého dojednanie skoršieho dňa má za následok neplatnosť dohody. Sťažovateľ v tejto súvislosti poukázal na to, že akceptácia návrhu dohody mu bola zaslaná neskoro, lebo ju dostal až 4. októbra 2012, teda po dni skončenia pracovného pomeru. Podľa okresného súdu lehota na prijatie návrhu dohody nevyplýva z právnych predpisov. Z ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce vyplýva iba to, že podmienkou vzniku nároku na odstupné bolo, aby sťažovateľ požiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou do začatia plynutia výpovednej doby, nie teda skutočnosť, že dohoda musí byť do začatia plynutia výpovednej doby aj uzatvorená. Včasnosť prijatia žiadosti sťažovateľa preto treba posudzovať podľa kritéria primeranosti. Akceptácia návrhu dohody sa dostala do sféry dispozície sťažovateľa

v lehote štyroch dní od doručenia návrhu dohody, teda za dva pracovné dni. Pritom súd považoval za preukázané, že sťažovateľ dohodu podpísal 2. októbra 2012 aj napriek tomu, že na dohode je vyznačený dátum 4. október 2012. Prihliadol totiž na výpoveď svedkyne [REDACTED], ktorá uviedla ako dátum podpísania dohody 2. október 2012, a to podľa výstupného listu sťažovateľa, pričom samotný sťažovateľ si presný deň podpisu nepamätal a dátum uvedený svedkyňou nenamietal. Aj keby bola akceptácia doručená sťažovateľovi v lehote šesť, prípadne aj viacerých dní, možno takúto akceptačnú lehotu považovať za primeranú, a to aj s prihliadnutím na skutočnosť, že sťažovateľ jej primeranosť v čase vykonania právneho úkonu nenamietal a urobil tak až po približne jednom roku od vykonania úkonu. Ďalej je podľa názoru okresného súdu podstatné, že od platnosti zmluvy je potrebné odlišovať jej účinnosť. Účinnosťou zmluvy sa rozumie stav, kedy nastávajú účinky zmluvy, ktoré s takýmto prejavom vôle spája právny poriadok, a kedy nastáva povinnosť uzatvorenou zmluvou sa riadiť. Je preto vylúčené, aby účinky zmluvy nastali skôr, ako bola zmluva uzavretá. Vo vzťahu k dohode o skončení pracovného pomeru to znamená, že je vylúčené, aby bol dohodou skončený pracovný pomer so skoršou účinnosťou, než vôbec k uzatvoreniu dohody došlo. Ak si napriek tomu dohodnú účastníci skončenie pracovného pomeru dňom, ktorý predchádza uzavretiu dohody, nemôžu právne účinky takéhoto dojednania spätne nastať. Pracovný pomer v takomto prípade zaniká dňom uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru. Je to tak preto, že zhodná vôľa účastníkov skončiť pracovný pomer je nepochybná a ich omyl týkajúci sa toho, kedy nastávajú účinky dohody, nemôže nič na uvedenej zhodnej vôli zmeniť. Pracovný pomer preto bude skutočne skončený, nie však spätne, ale okamihom, kedy sa na skončení pracovného pomeru zamestnanec a zamestnávateľ zhodli. Tento právny názor korešponduje s rozsudkom Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 2039/2012 zo 6. marca 2013. Znamená to, že žiadosťou o skončenie pracovného pomeru dohodou sťažovateľ prejavil skutočnú vôľu skončiť pracovný pomer so žalovanou a žalovaná (aj v súlade s ustanovením § 76 ods. 2 druhej vety Zákonníka práce) prejavila vôľu žiadosti sťažovateľa vyhovieť. Uvedenie skoršieho dňa skončenia pracovného pomeru v dohode preto nespôsobuje neplatnosť dohody, ale iba to, že k skutočnému rozviazaniu pracovného pomeru došlo až dňom, kedy bol úkon akceptácie doručený sťažovateľovi, teda 2. októbra 2012.

Pokiaľ sťažovateľ namietal, že dohodu podpísal v časovom strese a v omyle vychádzajúcim z toho, že podľa tvrdenia žalovanej došlo k organizačným zmenám a že v prípade neuzatvorenia dohody mu nebude vyplatená mzda a odstupné, treba uviesť, že námietka v súvislosti s prijatými organizačnými zmenami je nedôvodná. Žalovaná rozhodla o organizačnej zmene s cieľom zvýšiť efektívnosť práce. Toto jej rozhodnutie súd nie je oprávnený preskúmať a musí z neho vychádzať. Sťažovateľ namietal, že ide o fiktívne rozhodnutie s cieľom zbaviť sa ho. Keďže bolo zrušených celkom šesťnásť pracovných miest, pričom žalovaná preukázateľne následne skončila pracovný pomer najmenej so šiestimi zamestnancami, možno usúdiť, že organizačná zmena sa nevzťahovala výlučne na miesto sťažovateľa ako k jedinému zrušenému pracovnému miestu. Dôvodná nebola ani námietka, že zámerom organizačnej zmeny malo byť nahradenie sťažovateľa p. [REDAKOVANÉ], pretože jeho pracovný pomer vznikol 25. septembra 2012 a organizačná zmena bola prijatá až nasledujúci deň. Aj keď odo dňa prijatia organizačných zmien do dňa podania žiadosti sťažovateľa o skončenie pracovného pomeru dohodou ubehol iba krátky čas (jeden deň), nemožno túto skutočnosť vyhodnotiť ako dôvod neplatnosti dohody. Hoci sťažovateľ vnímal tento časový úsek stresujúco, sám napísal žiadosť o skončenie pracovného pomeru (pri odovzdaní výpovede mu nebol predložený návrh žiadosti na podpis), a mal teda možnosť preštudovať si výpoveď sám bez prítomnosti žalovanej, a to vrátane poučenia o práve požiadať o skončenie pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby, prípadne sa poradiť s inými osobami. Poukázať treba aj na to, že návrh dohody pripravený žalovanou sťažovateľ podpísal až 2. októbra 2012, teda až niekoľko dní po doručení výpovede. Aj v tomto prípade mal možnosť návrh nepodpísať a uzavretie dohody odmietnuť, čo však neurobil. Časový stres nemožno v tomto prípade označiť ako nedovolený nátlak alebo bezprávnou vyhrážku, pretože žalovaná dala sťažovateľovi na výber, či jeho pracovný pomer bude ukončený dohodou alebo výpoveďou. Nič mu v tomto smere nevnucovala, čo by podľa zákona vnucovať nesmela.

Sťažovateľ ďalej namietal, že skončenie jeho pracovného pomeru je v rozpore s dobrými mravmi a konanie žalovanej pri skončení pracovného pomeru bolo obchádzaním zákona preto, lebo jednak výpoveď predchádzala rozhodnutiu o organizačnej zmene, ale tiež p. [REDAKOVANÉ] bol prijatý na miesto sťažovateľa, čo podľa neho znamená, že skutočným zámerom žalovanej bolo nahradiť sťažovateľa novým zamestnancom p. [REDAKOVANÉ]. Ani

tieto námietky sťažovateľa nie sú dôvodné. Výpoveď v skutočnosti nepredchádzala organizačnej zmene, čo vyplýva zo samotného textu výpovede, podľa ktorého organizačná zmena bola prijatá 26. septembra 2012. Ďalej je zrejmé aj to, že sťažovateľ výpoveď prevzal až v čase účinnosti organizačnej zmeny, ale tiež to, že výpovede ostatných zamestnancov dané z rovnakého dôvodu majú dátum vyhotovenia 27. september 2012. Z týchto dôkazov je preukázané, že pri uvedení dňa výpovede danej sťažovateľovi došlo iba k chybe v písaní, čo však nie je dôvodom neplatnosti právneho úkonu. Znamená to zároveň, že sťažovateľ nepreukázal tvrdenie, podľa ktorého motívom organizačnej zmeny bolo jeho nahradenie iným zamestnancom. Treba tiež poznamenať, že hoci Zákonník práce vyžaduje písomnú formu dohody o skončení pracovného pomeru, avšak jej nedodržanie nespája s právnym následkom neplatnosti právneho úkonu, čo znamená, že aj ústna dohoda o skončení pracovného pomeru je platná (§ 17 Zákonníka práce). Na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru sa na rozdiel od výpovede nevyžaduje splnenie hmotnoprávných podmienok výpovede vrátane splnenia ponukovej povinnosti a prerokovania so zástupcami zamestnancov. To znamená, že pokiaľ dohoda bola sťažovateľovi aj s dôvodmi v nej uvedenými predložená a on ju takúto akceptoval, vyjadril tým slobodnú vôľu skončiť pracovný pomer u žalovanej.

V závere treba podľa okresného súdu dodať, že sporové konanie je ovládané dispozičnou zásadou, súd je návrhom na začatie konania viazaný, a je teda viazaný aj opísaním rozhodujúcich skutkových okolností návrhu. Súd je pri neplatnosti skončenia pracovného pomeru viazaný dôvodmi neplatnosti skončenia pracovného pomeru uvedenými v návrhu. Pokiaľ by priznal požadované plnenie z iného skutkového základu, než aký bol vymedzený v návrhu, rozhodol by o inom nároku, a teda v rozpore s § 153 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku. Pri rozhodovaní o neplatnosti skončenia pracovného pomeru súd skúma neplatnosť skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k dôvodom neplatnosti uvedeným v návrhu. Neskúma teda neplatnosť vo vzťahu ku všetkým do úvahy pripadajúcim dôvodom neplatnosti (princíp viazanosti návrhom na začatie konania). Preto ak sú v priebehu konania uplatnené ďalšie dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je potrebné to považovať za rozšírenie návrhu na začatie konania s tým dôsledkom, že vo vzťahu ku každému novému uplatnenému dôvodu neplatnosti má súd z úradnej povinnosti skúmať, či vo vzťahu k tomuto dôvodu neplatnosti nedošlo k zániku práva

vyhodnotiť ako rozporné so zásadami formálnej logiky. Je totiž nepochybné, že pracovný pomer [REDAKOVANÉ] vznikol dva dni pred účinnosťou organizačnej zmeny (25. septembra 2012), pričom žalovaná (správne má byť asi sťažovateľ, pozn.) 27. septembra 2012 (štvrtok) svojím podpisom potvrdila prevzatie výpovede. Sťažovateľ podaním doručeným žalovanej 28. septembra 2012 požiadal o ukončenie pracovného pomeru dohodou [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce], a to k 30. septembra 2012 (nedeľa) a zároveň aj o vyplatenie trojnásobku priemerného mesačného zárobku a náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku.

III.

11. 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.

12. 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 navrhovateľov. 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 náležitosti predpísané zákonom, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, návrhy podané oneskorene, ako aj návrhy zjavne neopodstatnené môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania.

13. Sťažnosť treba považovať za zjavne neopodstatnenú.

O zjavnej neopodstatnenosti návrhu možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím nemohlo vôbec dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil navrhovateľ, a to buď pre nedostatok

vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu alebo jeho rozhodnutím 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 (m. m. I. ÚS 66/98, I. ÚS 110/02, I. ÚS 88/07).

14. Podľa konštantnej judikatúry ústavný súd nie je súčasťou systému všeobecných súdov, ale podľa čl. 124 ústavy je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti. Pri uplatňovaní tejto právomoci ústavný súd nie je oprávnený preskúmať a posudzovať ani právne názory všeobecného súdu, ani jeho posúdenie skutkovej otázky. Úlohou ústavného súdu totiž nie je zastupovať všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách. Posúdenie veci všeobecným súdom sa môže stať predmetom kritiky zo strany ústavného súdu iba v prípade, ak by závery, ktorými sa všeobecný súd vo svojom rozhodovaní riadil, boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne. O arbitrárnosti (svojevôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom by bolo možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko odchýlil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (*mutatis mutandis* I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 352/06).

15. Sťažovateľ je presvedčený, že tak výpoveď, ako aj dohoda boli z hmotnoprávneho hľadiska absolútne neplatnými právnymi úkonmi a hoci bolo úlohou všeobecných súdov na absolútnu neplatnosť z úradnej povinnosti prihliadnuť, nestalo sa tak, a to bez potrebného odôvodnenia. Navyše všeobecné súdy sa dostatočným spôsobom namietanými dôvodmi neplatnosti výpovede a neplatnosti dohody dostatočne nezaoberali.

16. Z pohľadu ústavného súdu treba konštatovať, že odôvodnenie rozsudkov všeobecných súdov (v rámci toho osobitne rozsudku okresného súdu) sa javí ako dostačujúce a presvedčivé. Žiadne známky arbitrárnosti či zjavnej neodôvodnenosti

nevykazujú. Samotná skutočnosť, že sťažovateľ má na vec odlišný názor, sama osebe porušenie označených práv bez ďalšieho neznamená.

17. Za východiskový bod úvah treba považovať správne konštatovanie okresného súdu, podľa ktorého prichádzalo do úvahy prednostne sa zamerať na skúmanie platnosti skončenia pracovného pomeru sťažovateľa dohodou zo 4. októbra 2012, lebo ak by sa toto skončenie pracovného pomeru vyhodnotilo ako platné, potom by sa pracovný pomer sťažovateľa skončil bez ohľadu na platnosť, resp. neplatnosť výpovede. Inými slovami, v prípade konštatovania platnosti skončenia pracovného pomeru dohodou už nie je vôbec potrebné skúmať otázku platnosti skoršej výpovede.

Všeobecné súdy dostatočne a presvedčivo vysvetlili, že hoci dohodou nemožno skončiť pracovný pomer ku dňu predchádzajúcemu uzatvoreniu takejto dohody, avšak ak by aj došlo k tomu, že podľa textu dohody sa mal pracovný pomer skončiť pred uzatvorením dohody, neznamená to neplatnosť dohody, ale iba to, že pracovný pomer je dohodou ukončený nie dňom uvedeným v dohode, ale dňom uzatvorenia dohody. S uplatnenou argumentáciou všeobecných súdov v tejto súvislosti sťažovateľ v podstate v konkrétnej rovine nepolemizuje, iba uvádza, že súd nemôže transformovať jasne vyjadrenú vôľu zmluvných strán. Náležité zdôvodnené stanovisko všeobecných súdov je však také, že tak urobiť môže. Opačný názor sťažovateľa nie je z tohto pohľadu dostatočne argumentačne podložený, a nie je preto ani presvedčivý.

Všeobecné súdy dostatočne zdôvodnili aj to, na základe akých dôkazov a akým myšlienkovým postupom dospeli k záveru, podľa ktorého dátum uzatvorenia dohody (4. októbra 2012) je mylne uvedený, pretože správny dátum v skutočnosti bol 2. október 2012. Sťažovateľ v tomto smere uvádza v sťažnosti ústavnému súdu iba toľko, že tvrdený omyl v dátume uzatvorenia dohody je právne neudržateľný, lebo je neakceptovateľné, aby sa sporové strany pomýlili vo všetkých relevantných dátumoch a pri všetkých právnych úkonoch, ktoré urobili. I tu platí, že sťažovateľ s konkrétnymi argumentmi všeobecných súdov nepolemizuje a stavia otázku do všeobecnejšej roviny, čo z pohľadu ústavného súdu nepostačuje.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je podľa sťažovateľa neplatná aj pre jej rozpor s dobrými mravmi. Tento rozpor má podľa neho spočívať v tom, že žalovaná hrubo oklamala sťažovateľa jednak v súvislosti so splnením hmotnoprávnych podmienok skončenia pracovného pomeru výpoveďou z organizačných dôvodov, ktoré reálne neexistovali, ďalej v súvislosti so zrušením pracovného miesta sťažovateľa a neexistenciou vhodného voľného pracovného miesta v spojení s nesplnením ponukovej povinnosti, ale tiež v súvislosti s tvrdením, že výpoveď bola urobená zákonne konformným spôsobom, hoci to tak v skutočnosti nebolo (napríklad neprerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, nezrušenie pracovného miesta, nesplnenie ponukovej povinnosti).

V súvislosti s uvedenými námietkami možno konštatovať, že na prevažnú väčšinu z nich dali všeobecné súdy dostatočné a presvedčivé odpovede.

18. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd zastáva názor, že krajský súd sa v napadnutom rozsudku ústavne konformným spôsobom zaoberal kľúčovými námietkami, ktoré sťažovateľ uplatnil vo svojom odvolaní. Právne závery, ktoré k námietkam sťažovateľa zaujali konajúce súdy, sú primeraným spôsobom odôvodnené a zodpovedajú obsahu a zmyslu právnych noriem, ktoré krajský súd v spojení s okresným súdom pri rozhodovaní aplikovali. Napadnutý rozsudok krajského súdu je preto podľa názoru ústavného súdu z ústavného hľadiska akceptovateľný a udržateľný a nesignalizuje takú príčinnú súvislosť medzi ním a sťažovateľom označenými právami, ktoré by zakladali reálnu možnosť vysloviť ich porušenie po prípadnom prijatí sťažnosti na ďalšie konanie.

14. Berúc do úvahy uvedené skutočnosti, ústavný súd rozhodol podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde tak, ako to vyplýva z výroku tohto uznesenia.

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

V Košiciach 26. apríla 2017