



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

I. ÚS 735/2014-9

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 3. decembra 2014 predbežne prerokoval sťažnosť [REDACTED], zastúpeného advokátom JUDr. Františkom Komkom, Hlavná 27, Prešov, vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý súdny proces zaručeného v čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014 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.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 11. júna 2014 doručená sťažnosť [REDACTED] (ďalej len

„sťažovateľ“), vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivý súdny proces zaručeného v čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom Krajského súdu v Prešove (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014.

Zo sťažnosti a z jej príloh vyplýva, že v konaní vedenom pod sp. zn. 10 Cpr 1/2011 konal Okresný súd Prešov (ďalej len „okresný súd“) o žalobe sťažovateľa z 2. septembra 2011, ktorou sa domáhal vyslovenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru daného mu 14. júla 2011 jeho zamestnávateľom ([REDACTED]) z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny kvôli jeho neospravedlnenej neprítomnosti na pracovisku v čase od 14. júna 2011 do 24. júna 2011, ktorú však sťažovateľ odôvodňoval faktickým čerpaním dovolenky, na čerpanie ktorej mal mať síce vypísané dovolenkové lístky v apríli 2011 (9 pracovných dní) a máji 2011 (15 pracovných dní), avšak k jej vyčerpaniu fakticky v tom čase nedošlo, a preto túto dovolenku mal sťažovateľ fakticky vyčerpať práve v spornom období od 14. júna 2011 do 24. júna 2011.

Okresný súd rozsudkom sp. zn. 10 Cpr 1/2011 zo 16. marca 2212 žalobu sťažovateľa v celom rozsahu zamietol, avšak na základe odvolania sťažovateľa bol tento rozsudok okresného súdu z dôvodu nedostatočného zistenia skutkového stavu zrušený uznesením krajského súdu sp. zn. 1 CoPr 12/2012 z 31. októbra 2012 a vec bola vrátená na ďalšie konanie okresnému súdu, ktorý po doplnení dokazovania v intenciách pokynov krajského súdu (vypočutie svedkov, pozn.) v poradí druhým rozsudkom sp. zn. 10 Cpr 1/2011 z 18. októbra 2013 žalobu sťažovateľa opätovne zamietol.

Okresný súd svoje rozhodnutie odôvodnil tým, že vykonaným dokazovaním bolo preukázané, že v spornom období od 14. júna 2011 do 24. júna 2011 sa sťažovateľ nenachádzal na svojom pracovisku, a to aj napriek tomu, že nemal jemu nadriadeným pracovníkom schválenú dovolenku a podpísaný dovolenkový lístok, pričom dokazovaním (výpoveďami svedkov) nebolo preukázané obranné tvrdenie sťažovateľa o údajnej bežne

zaužívanej praxi u zamestnávateľa, podľa ktorej by mohol zamestnanec čerpať dovolenku na zotavenie v inom čase, ako mal fakticky vypísaný dovolenkový lístok, prípadne iba na základe ústneho oznámenia tejto skutočnosti nadriadenému pracovníkovi. Okresný súd tiež poukázal na skutočnosť, že sťažovateľ sa v rozhodnom čase zdržiaval v cudzine aj napriek tomu, že ho telefonicky kontaktoval jeho zamestnávateľ s tým, aby sa dostavil na pracovisko, na čo mal sťažovateľ reagovať tak, že z dôvodu rodinnej udalosti (promócie) odsúva svoj príchod do práce ešte o niekoľko dní. Okrem toho okresný súd svoje odôvodnenie založil aj na zistení, že v čase, keď sa sťažovateľ zdržiaval v cudzine, mal v elektronickom systéme zamestnávateľa ([REDACTED]) vykazovať vykonávanie skúšania študentov v skúšobných termínoch, ktoré určil sám sťažovateľ, ako aj na zistení, že okamžité skončenie pracovného pomeru sťažovateľa bolo vopred riadne zamestnávateľom prerokované s príslušným odborovým zväzom, a napokon aj na konštatovaní, že k rozhodnutiu zamestnávateľa mohlo prispieť aj jeho podozrenie voči sťažovateľovi z plagiátorstva pri hodnotení autenticity jeho habilitačnej práce, z dôvodu ktorého mal sám sťažovateľ odstúpiť z funkcie prodekana. Správanie sťažovateľa, ktorý sa napriek svojej vedomosti o tom, že nadriadený pracovník mu v rozhodnom období neschválil dovolenku, zdržiaval mimo práce, okresný súd kvalifikoval ako „... úmyselné konanie... vysokej intenzity, ktoré spočíva v neplnení si žiadnych povinností zamestnanca počas pomerne dlhej doby“.

Uvedený rozsudok okresného súdu preskúmal na základe odvolania podaného sťažovateľom krajský súd a napádaným rozsudkom sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014 ho potvrdil, pričom v rozsahu odôvodnenia sa krajský súd stotožnil s okresným súdom okrem časti týkajúcej sa podozrení sťažovateľa z plagiátorstva, ktorých výpovednú hodnotu vo vzťahu k predmetu konania vyhodnotil krajský súd ako irelevantnú.

Sťažnosťou podanou ústavnému súdu sťažovateľ vyjadruje hlboké rozhorčenie nad postupom zamestnávateľa, ktorý s ním z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny okamžite skončil pracovný pomer. Tento postup bol odobrený aj napádaným rozhodnutím krajského súdu sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014, ktorému sťažovateľ vyčíta

nedostatočné odôvodnenie a nesprávne právne posúdenie zisteného skutkového stavu, poukazujúc pritom na judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) podľa sťažovateľa v obdobných veciach. Sťažovateľ v týchto súvislostiach v podanej sťažnosti rozvíja teórie o viazanosti všeobecných súdov nižších stupňov právnymi názormi najvyššieho súdu v obdobných veciach a konštatuje, že krajský súd nerešpektovaním tejto zásady konal v rozpore s princípom právnej istoty, v dôsledku čoho porušil jeho základné právo a právo na spravodlivé súdne konanie.

Sťažovateľ svoju sťažnosť odôvodnil aj takto:

«Všeobecné súdy pri svojom rozhodovaní v ničom nerešpektovali a nevychádzali zo súdnej judikatúry, čo je potrebné hodnotiť za nesprávne právne posúdenie veci. ...

Až po skončení štátnych záverečných skúšok som oznámil poverenej osobe, sekretárke katedry, že čerpám podpísanú a nevyčerpanú starú dovolenku ešte za rok 2010 a s týmto som aj na zahraničnú dovolenku spolu s celou rodinou nastúpil.

Z vykonaného dokazovania vyplýva, že takýto spôsob čerpania dovolenky u vedúcich pracovníkov fakulty (dekana a prodekanov) bol bežnou praxou a dlhodobo zaužívaný.

Ja, sťažovateľ, tak aj ďalší prodekan, ako aj samotný dekan, dovolenku čerpali podľa svojho rozhodnutia, a to takýmto spôsobom, že to oznámili len sekretárke katedry.

Zákonník práce nedefinuje a ani neustanovuje, z akých hľadísk treba pri posudzovaní porušenia pracovnej disciplíny, ktoré má byť dôvodom pre skončenie pracovného pomeru, rozlišovať menej závažné porušenie pracovnej disciplíny a závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. ...

Hlavnou príčinou okamžitého: skončenia pracovného pomeru v mojom prípade nebolo neoprávnené čerpanie dovolenky, ale „údajné plagiátorstvo“ z mojej strany, na ktoré mal môj zamestnávateľ podozrenie, avšak v tejto oblasti nemohol v ničom konať v dôsledku uplynutia premlčacích lehôt.

Zamestnávateľ teda využil situáciu môjho čerpania dovolenky a doslova všetko prekrútil v môj neprospech, aj pôvodné vyznačovanie mojej neúčasti na pracovisku ako

čerpanie dovolenky, následne na iný dôvod ako absencie po uplynutí doby viac ako dvoch mesiacov.»

Vzhľadom na uvedené sťažovateľ žiada, aby po prijatí jeho sťažnosti na ďalšie konanie ústavný súd nálezom takto rozhodol:

„1. Základné právo [REDAKOVANÉ] na súdnu a inú právnu ochranu zaručené v čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. I Copr 1/2014 z 19.3.2014 porušené bolo.

2. Rozsudok Krajského súdu v Prešove sp. zn. I Copr 1/2014 zo 19.3.2014 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

3. Krajský súd v Prešove je povinný uhradiť [REDAKOVANÉ] v sume 340,90 Eur na účet jeho právneho zástupcu JUDr. Františkovi Koníkovi, Advokátska kancelária, Hlavná 27, Prešov, do dvoch mesiacov odo dňa právoplatnosti tohto rozhodnutia.“

II.

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.

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 senátu 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 prerokovanie ktorých 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.

Predmetom konania ústavného súdu je sťažovateľom namietané porušenie základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivý súdny proces zaručeného v čl. 6 ods. 1 dohovoru v príčinnej súvislosti s rozsudkom krajského súdu sp. zn. 1 CoPr 1/2014 z 19. marca 2014.

V súvislosti so sťažovateľom namietaným rozsudkom krajského súdu ústavný súd vzhľadom na svoju doterajšiu judikatúru považuje za potrebné v prvom rade pripomenúť, že nie je zásadne oprávnený preskúmať a posudzovať právne názory všeobecného súdu, ktoré ho pri výklade a uplatňovaní zákonov viedli k rozhodnutiu, ani preskúmať, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol alebo nebol náležite zistený skutkový stav a aké skutkové a právne závery zo skutkového stavu všeobecný súd vyvodil. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou, prípadne medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách. Z tohto postavenia ústavného súdu vyplýva, že môže preskúmať rozhodnutie všeobecného súdu v prípade, ak v konaní, ktoré mu predchádzalo, alebo samotným rozhodnutím došlo k porušeniu základného práva alebo slobody. Skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť teda predmetom kontroly zo strany ústavného súdu vtedy, ak by vyvodené závery boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne, a tak z ústavného hľadiska neospravedlňiteľné a neutržateľné, a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (I. ÚS 13/00).

Krajský súd svoje rozhodnutie odôvodnil takto:

„Odvolaací súd prejednal vec podľa § 212 ods. 1, 2 O.s.p., a to bez nariadenia pojednávania (§ 214 ods. 2 O.s.p.) a zistil, že odvolanie žalobcu nie je dôvodné. ...

Podľa § 59 ods. 1 Zákonníka práce účinného v čase podania okamžitého skončenia pracovného pomeru, t.j. účinného do 31. 8. 2011 pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou,*
- b) výpoveďou,*
- c) okamžitým skončením,*
- d) skončením v skúšobnej dobe.*

Podľa § 68 ods. 1 písm. b) citovaného Zákonníka práce Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.

Podľa § 81 písm. b) citovaného Zákonníka práce zamestnanec je povinný najmä byť na pracovisku na začiatku pracovného času, využívať pracovný čas na prácu a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.

Podľa § 74 citovaného Zákonníka práce výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa do 10 kalendárnych dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedenej lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Podľa čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku [REDAKOVANÉ] dovolenkový lístok je zamestnanec povinný vypísať najmenej 1 deň pred nástupom na dovolenku. Zamestnanec môže čerpať dovolenku len po podpísaní dovolenkového lístka priamym vedúcim zamestnancom pred nástupom na dovolenku, v opačnom prípade sa jeho neprítomnosť v práci považuje za absenciu. Dovolenkové lístky sa zakladajú do evidencie dochádzky.

V predmetnej veci bolo nepochybné preukázané, že žalobca nerešpektoval čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku Prešovskej univerzity v spojení s § 81 písm. b) citovaného Zákonníka práce v tom zmysle, že odišiel na dovolenku v dňoch 14. 6. až 29. 6. 2011, a to

bez toho, aby mal podpísaný dovolenkový lístok jeho nadriadeným a naplnil takto predpoklad oprávneného čerpania dovolenky. Na tejto okolnosti nemení nič ani fakt, že úmysel čerpania dovolenky oznámil svojej bezprostrednej nadriadenej, a to vedúcej katedry, na ktorej bol žalobca v predmetnom čase zaradený, pretože takéto oznámenie je vo vzťahu k čl. 16 bod 3 Pracovného poriadku [REDAKOVANÉ] bez právneho významu. Povinnosťou žalobcu bolo vyčkať a overiť si, či oprávnená osoba — dekan fakulty mu dovolenku podpísal a takýmto spôsobom ju udelil, nakoľko žalovaný vo svojom vyjadrení k odvolaniu žalobcu správne poukazuje na ust. § 100 a nasl. Zákonníka práce s tým, že čerpanie dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Okolnosť, že plán dovolenky eventuálne vypracovaný nebol, ako na to poukazuje žalobca vo svojom odvolaní, je bez právneho významu, pretože rozhodujúcim činiteľom je súhlas zamestnávateľa - v tomto kontexte dekana fakulty s čerpaním dovolenky. Navyše v kritickom čase mal žalobca byť na pracovisku z dôvodu prebiehajúceho skúšobného obdobia a z dôvodu existencie skúšobných termínov, ktoré sám stanovil. V tomto ohľade tvrdenie žalobcu, že jeho prítomnosť na pracovisku sa nevyžadovala, je taktiež bez právneho významu. Napokon je potrebné poukázať na to, že pôvodná obrana žalobcu, ktorú prezentoval v skorších štádiách tohto konania spočívajúca v tom, že mal súhlas na započítanie dovolenky, ktorú čerpal v predchádzajúcom období v mesiacoch apríl a máj 2011, pričom v skutočnosti si plnil pracovné povinnosti na pracovisku a takýmto spôsobom mala byť kompenzovaná jeho neprítomnosť v spomínaných dňoch 14.6. až 29.6.2011, preukázaná nebola, najmä vo svetle výpovede svedka [REDAKOVANÉ].

Okolnosť, že pôvodne v evidenčných podkladoch evidovaných v počítačovom systéme žalovaného bola neprítomnosť žalobcu kvalifikovaná ako čerpanie dovolenky, bola náležite vysvetlená v neskorších štádiách konania, a to výpoveďou svedkyne [REDAKOVANÉ], ktorá náležite objasnila, z akých dôvodov bola v informačnom systéme prvotne vykazovaná neprítomnosť žalobcu na pracovisku ako dovolenka. Išlo len o úmysel zabrániť eventuálnemu neoprávnenému kráteniu náhrady mzdy na strane žalobcu, ak by skutočne bola jeho neprítomnosť na pracovisku uznaná ako ospravedlnená, a teda ako čerpanie dovolenky.

V konaní bolo preukázané aj riadne prerokovanie predmetného okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom zo strany zástupcov zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce, súd prvého stupňa dokazovaniu tejto okolnosti venoval počas doplňujúceho dokazovania náležitú pozornosť, vypočul v tomto smere celý rad svedkov, ktorí potvrdili, že najmä na druhom zasadnutí, ktoré sa konalo za prítomnosti rektora univerzity [REDACTED], bol tento orgán a jeho členovia, teda zástupcovia zamestnancov náležité oboznámení so zámerom žalovaného skončiť okamžite pracovný pomer so žalobcom a s dôvodmi tohto postupu. V tomto ohľade nemožno v postupe žalovaného vidieť rozpor s judikatúrou, o ktorej hovorí žalobca vo svojom odvolaní, a to najmä z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 2 MCdo 21/2009. Je taktiež bez právneho významu to, že zasadnutie tohto orgánu zástupcov zamestnancov sa konalo celkom dvakrát, pričom pri prvotnom prerokovaní problematiky poukázal tento orgán na okolnosť, že chyba sa stala na oboch stranách, teda tak na strane zamestnanca, ako aj zamestnávateľa a neodporučil radikálne riešenie situácie v podobe okamžitého skončenia pracovného pomeru. Táto okolnosť, teda konkrétne vyjadrenie sa zástupcov zamestnancov k zámerom zamestnávateľa nie je právne významné, pretože § 74 citovaného Zákonníka práce zakotvoval len povinnosť zamestnávateľa prerokovať túto problematiku so zástupcami zamestnancov a eventuálnym stanoviskom orgánu zástupcov zamestnancov nebol zamestnávateľ viazaný. Zákon dokonca umožňuje právnu domnienku, že ak v lehote uvedenej v § 74 Zákonníka práce by k prerokovaniu vôbec nedošlo, platí právna domnienka, že k tomuto prerokovaniu došlo.

Vychádzať z náznakov uvedených v odvolaní žalobcu voči rozsudku súdu prvého stupňa spočívajúcich v tom, že zástupcovia zamestnancov mohli byť ovplyvnení na tomto druhom rokovaní v dôsledku prítomnosti rektora univerzity, je taktiež bez právneho významu. § 74 citovaného Zákonníka práce totiž ukladá priamo povinnosť zamestnávateľa prerokovať túto problematiku so zástupcami zamestnancov a toto nie je možné bez účasti štatutárneho zástupcu na takomto zasadnutí a bez výmeny názorov.

Predovšetkým z výpovede svedka [REDACTED] jednoznačne vyplýva, že zástupcovia zamestnancov (Rada odborov) mala vedomosť o zamýšľanom skončení pracovného pomeru

vo vzťahu k žalobcovi zo strany žalovaného. Na č.1. 172 sa nachádza aj žiadosť o prerokovanie okamžitého skončenia pracovného pomeru so žalobcom.

Za týchto okolností je potrebné súhlasiť so závermi súdu prvého stupňa v tom slova zmysle, že došlo k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny zo strany žalobcu, ktorý si počínal neuvážene a spôsobil dlhodobú neospravedlненú neprítomnosť na pracovisku. Ide o obdobie dvoch týždňov a faktom zostáva v zmysle vyššie uvedeného, že podpísaný dovolenkový lístok, teda súhlas, či udelenie súhlasu na čerpanie dovolenky žalobca nemal, hoci Pracovný poriadok [REDACTED] (čl. 16 bod 3) poznal, resp. mal poznať. Navyše (taktiež v zmysle vyššie uvedeného) doplnené dokazovanie na súde prvého stupňa potvrdzuje najmä ten fakt (bez ohľadu na to, i aké predstavy mal, či postupy chcel voliť žalobca), že v kritickej dobe mal žalobca vytýčené termíny skúšok.

Všetky vyššie uvedené okolnosti nemožno v konečnom dôsledku zväžiť a uzavrieť iným spôsobom, než tým, že skutočne ide o závažné porušenie pracovnej disciplíny spočívajúce v dlhodobej neprítomnosti na pracovisku bez podpísaného dovolenkového lístka.

Takýmto spôsobom bolo naplnené ust. § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, po naplnení procesných okolností (§ 74 Zákonníka práce), pretože súd prvého stupňa správne konštatuje, že reťazová a dlhodobá neprítomnosť na pracovisku (absencia) je dôvodom na postup podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v podobe okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Vyššie bolo naznačené, že nemožno súhlasiť so všetkými zisteniami súdu prvého stupňa a táto okolnosť sa týka jednoznačného tvrdenia súdu prvého stupňa uvedeného v odôvodnení jeho rozhodnutia v tom zmysle, že žalobca sa dopustil plagiátorstva ako osoba vo vysokej pedagogickej funkcii. Už v skorších štádiách tohto konania bolo naznačené, že skúmanie problematiky údajného plagiátorstva nie je predmetom konania a rozhodne nebolo vykonané dostatočné dokazovanie na závery, ktoré urobil súd prvého stupňa, navyše vo vzťahu k problematike, ktorá nie je bezprostredne právne významná pre rozhodnutie v predmetnej veci. Nemožno konštatovať, žeby bolo zhromaždených dostatok dôkazov na uzavretie údajného plagiátorstva na strane žalobcu a pre vyriešenie problematiky, ktorú je potrebné v tomto konaní riešiť, sú tieto okolnosti bez právneho

významu. S touto časťou odôvodnenia rozhodnutia súdu prvého stupňa preto nemožno súhlasiť.“

Pokiaľ ide o sťažnosť sťažovateľa, ústavný súd v prvom rade podotýka, že jej odôvodnenie nie je v žiadnej interakcii s napádaným rozhodnutím krajského súdu, pretože sťažovateľ v sťažnosti iba vo všeobecnej rovine rozvádza konštatovania a teórie o nedostatočnom odôvodnení tohto rozhodnutia a o nesprávnej právnej kvalifikácii zisteného skutkového stavu krajským súdom, avšak bez konkretizácie, v čom by mala táto nesprávna právna kvalifikácia spočívať (sťažovateľ nekonkretizuje, ktoré na daný prípad aplikované zákonné ustanovenie bolo použité nesprávne, prípadne ktoré nemalo byť použité vôbec a pod., pozn.), prípadne v čom vzhliadol nedostatok odôvodnenia rozhodnutia krajského súdu. Pokiaľ sa totižto sťažovateľ domnieva, že nedostatok odôvodnenia rozhodnutia krajského súdu tkvie v nevysporiadaní sa s ním označenou judikatúrou v obdobných veciach, táto argumentácia neobstojí aj preto, že sťažovateľom označené rozhodnutia najvyššieho súdu sa netýkali obdobných skutkových okolností, aké boli predmetom posúdenia v danom prípade, tak ako sa domnieva sťažovateľ [napr. v sťažovateľom uvádzanom rozhodnutí najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 81/2010 bola riešená otázka závažnosti porušenia pracovnej disciplíny spočívajúceho v neprítomnosti zamestnanca na pracovisku z dôvodu prekážky na strane zamestnávateľa, ktorý od zamestnanca vyžadoval, aby bez zmeny pracovnej zmluvy vykonával prácu na inom mieste, čo nebol aj prípad sťažovateľa obdobne ako ním nebola ani situácia posudzovaná v ďalších sťažovateľom označených rozhodnutiach, ktoré sa týkali povinnosti zamestnávateľa pred okamžitým skončením pracovného pomeru toto vopred prerokovať s príslušným odborovým orgánom, pretože v danom prípade bolo dokazovaním (výpoveďami svedkov, ako aj záznamami z rokovania odborového orgánu) nesporne preukázané, že v tomto bode bola litera zákona naplnená, pričom v tejto súvislosti aj krajský súd v napádanom rozhodnutí tiež podotkol, že „*V tomto ohľade nemožno v postupe žalovaného vidieť rozpor s judikatúrou, o ktorej hovorí žalobca vo svojom odvolaní, a to najmä z rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pod sp. zn. 2 MCdo 21/2009.*“, pozn.].

Okrem uvedeného podľa ústavného súdu arbitrárnosť rozsudku krajského súdu nemôže indikovať ani argumentácia sťažovateľa, podľa ktorej „Z vykonaného dokazovania vyplýva, že takýto spôsob čerpania dovolenky u vedúcich pracovníkov fakulty (dekana a prodekanov) bol bežnou praxou a dlhodobo zaužívaný. Ja, sťažovateľ, tak aj ďalší prodekan, ako aj samotný dekan, dovolenku čerpali podľa svojho rozhodnutia, a to takýmto spôsobom, že to oznámili len sekretárke katedry.“. Z rozhodnutia krajského súdu, ako aj z jemu predchádzajúcich rozhodnutí totižto nevyplýva, že by bolo dokazovaním preukázané, že u sťažovateľovho zamestnávateľa bolo bežnou praxou faktické čerpanie dovolenky na zotavenie zamestnancami bez vypísania si dovolenkového lístka, tak ako to vyžadoval Zákonník práce v spojení s pracovným poriadkom zamestnávateľa, práve naopak, dokazovaním (výpoveďami svedkov) bolo preukázané, že tomu tak nebolo, takže v tomto smere možno konštatovania sťažovateľa považovať za účelovo vykonštruované, navyše, sťažovateľ sa dovoľáva spôsobu čerpania dovoleniek prodekanmi a dekanom zamestnávateľa, avšak v rozhodnom čase, t. j. v čase ním nedovoleného, resp. neschváleného čerpania dovolenky na zotavenie od 14. júna 2011 do 24. júna 2011, sťažovateľ už nezastával funkciu prodekana (z tejto funkcie bol odvolaný 13. mája 2011, pozn.).

Z hľadiska preskúmania ústavnej udržateľnosti napadnutého rozsudku krajského súdu neobstojí ani argumentácia sťažovateľa o tom, že skutočným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru v jeho prípade bolo podozrenie z plagiátorstva voči jeho osobe pri hodnotení autenticity jeho habilitačnej práce, pretože, tak ako to vyplýva z posledného citovaného odseku napadnutého rozsudku, krajský súd dôrazne podotkol, že táto skutočnosť nemá žiadny súvis s predmetom konania, a teda nemohla byť ani osve a ani v kooperácii s inými skutočnosťami dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom.

Z citovaného rozsudku krajského súdu totižto vyplýva, že naplnenie skutkovej podstaty závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré bolo príčinnou okamžitého

skončenia pracovného pomeru zamestnávateľa so sťažovateľom, bolo dané neprítomnosťou sťažovateľa na pracovisku v čase od 14. júna 2011 do 24. júna 2011 bez toho, aby túto jeho neprítomnosť schválil a povolil jemu nadriadený pracovník podpísaním dovolenkového lístka, tak ako to vyžadoval pracovný poriadok zamestnávateľa, ktorý sťažovateľovi ako zamestnancovi mohol a mal byť známy. Uvedená neprítomnosť sťažovateľa na pracovisku nebola kvalifikovaná ako jednorazová (jeden deň trvajúca) neprítomnosť, ale vzhľadom na jej niekoľkodňové trvanie (ktoré sťažovateľ nijak nepopiera) bola táto neprítomnosť sťažovateľa na pracovisku kvalifikovaná ako reťazová (niekoľko dní trvajúca) a dlhodobá neprítomnosť na pracovisku, čo v zmysle judikatúry signalizuje, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny vykazuje až stupeň závažného porušenia pracovnej disciplíny, čo je v zmysle Zákonníka práce predpokladom pre okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom.

Podľa ústavného súdu v danom prípade bola závažnosť porušenia pracovnej disciplíny sťažovateľom umocnená aj (tak ako to vyplýva z rozhodnutia krajského súdu, pozn.) ďalšími dokazovaním preukázanými skutočnosťami, ako bolo konanie sťažovateľa, ktorý mal v dňoch 15. júna 2011 a 22. júna 2011, t. j. v čase jeho pobytu v zahraničí, vykonať záznam v elektronickom systéme MAIS o tom, že vykonal skúšanie študentov v týchto termínoch, ktoré sám určil, a to aj napriek tomu, že v tom čase sa v skutočnosti fyzicky na pracovisku nezdržoval, ako aj to, že sťažovateľ sa neospravedlnene zdržiaval mimo pracoviska práve v „kritickom čase“ skúšania študentov (skúškové obdobie na vysokej škole, pozn.), kedy bola jeho prítomnosť na pracovisku ako vysokoškolského pedagóga nanajvýš žiaduca, a napokon aj zistenie, že sťažovateľ sa od 13. mája 2011, keď bol odvolaný z funkcie prodekana, nezapisoval do knihy príchodov a odchodov zamestnancov (od prodekana sa táto povinnosť nevyžadovala, pozn.), tak ako to vyžadoval zamestnávateľ.

Kumulácia všetkých uvedených skutočností viedla krajský súd k záveru, že sťažovateľ sa dopustil závažného porušenia pracovnej disciplíny, čím bol naplnený zákonný dôvod okamžitého skončenia jeho pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Tento

záver krajského súdu je ústavne udržateľný a podľa ústavného súdu mu nemožno vyčítať rozporuplnosť, svojvoľnosť a neodôvodnenosť, ktoré by mali za následok arbitrárnosť napadnutého rozsudku krajského súdu.

O zjavnej neopodstatnenosti sťažnosti možno hovoriť 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, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnenú sťažnosť preto možno považovať takú, pri predbežnom prerokovaní ktorej ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jej prijatí na ďalšie konanie (I. ÚS 66/98, tiež napr. I. ÚS 4/00, II. ÚS 101/03). O arbitrárnosti a svojvôli 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.

Uvedené závery boli podkladom pre rozhodnutie ústavného súdu, ktorý sťažnosť sťažovateľa už po jej predbežnom prerokovaní ako zjavne neopodstatnenú odmietol (§ 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde).

Keďže sťažnosť bola odmietnutá ako celok a rozhodnutie o zrušení napadnutého rozhodnutia krajského súdu, ako aj rozhodnutie o priznaní úhrady trov konania je viazané na vyslovenie porušenia práva alebo slobody sťažovateľa (čl. 127 ods. 2 prvá veta ústavy), ústavný súd o tých častiach sťažnosti už nerozhodoval.

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

V Košiciach 3. decembra 2014