



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

III. ÚS 482/2013-13

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 29. októbra 2013 predbežne prerokoval sťažnosť Ing. J. B., PhD., P., zastúpeného spoločnosťou B., s. r. o., za ktorú koná advokát JUDr. B. J., PhD., B., vo veci namietaného porušenia jeho 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 Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Cdo 248/2011 z 3. apríla 2013 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť Ing. J. B., PhD., **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 9. augusta 2013 doručená sťažnosť Ing. J. B., PhD., D. (ďalej len „sťažovateľ“), pre namietané porušenie jeho 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 Najvyššieho

súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 6 Cdo 248/2011 z 3. apríla 2013.

Z podania a jeho príloh vyplynulo, že sťažovateľ sa návrhom z 19. júna 2001 domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. V žalobe okrem iného žiadal, aby súd zaviazal žalovaného poskytovať mu pracovnú odmenu vo výške priemerného mesačného zárobku počnúc júlom 2001 v riadnych výplatných termínoch. Okresný súd Bratislava I (ďalej len „okresný súd“) medzitýmnym rozsudkom sp. zn. 18 C 96/2001 zo 14. júna 2005 rozhodol, že okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné. Uvedené rozhodnutie potvrdil v odvolacom konaní aj Krajský súd v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) rozhodnutím sp. zn. 4 Co 390/05 zo 4. októbra 2006. Následne rozsudkom z 12. júna 2007 a doplňujúcim rozsudkom z 29. júna 2007 uložil okresný súd žalovanému povinnosť zaplatiť náhradu mzdy v určenej výške.

Krajský súd v odvolacom konaní zrušil rozsudok prvostupňového súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie. Odvolací súd uviedol, že zo žaloby nevyplývalo, že sa sťažovateľ domáhal aj nárokov vyplývajúcich z neplatného ukončenia pracovného pomeru, keďže až 12. júna 2007 na súdnom pojednávaní žiadal náhradu mzdy spôsobom, ktorý podľa súdu nevyhovuje zákonným požiadavkám kladeným na tento procesný úkon. Na pojednávaní pred súdom prvého stupňa žalovaný vzniesol námietku premlčania, ktorú prvostupňový súd považoval za nedôvodnú. Rozsudkom zo 4. februára 2010 uložil žalovanému povinnosť zaplatiť sťažovateľovi stanovenú sumu z titulu náhrady mzdy.

Odvolací súd rozsudkom sp. zn. 3 Co 188/2010 zo 14. apríla 2011 zmenil rozsudok súdu prvého stupňa a návrh sťažovateľa na náhradu mzdy zamietol, keď usúdil, že vzhľadom na vznesenú námietku premlčania nie je možné nárok priznať.

Najvyšší súd v konaní o dovolaní sťažovateľa rozhodol rozsudkom sp. zn. 6 Cdo 248/2011 z 3. apríla 2013 tak, že zamietol dovolanie sťažovateľa, pretože považoval záver odvolacieho súdu o uplynutí premlčacej lehoty za správny.

Sťažovateľ namieta, že všeobecné súdy interpretovali právo [§ 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení do 30. júna 2000 (ďalej len „Zákonník práce“)] *„v rozpore s požiadavkou ústavne konformného výkladu, ich výklad vyústil do prepjatého formalizmu, čo je ústavne neudržateľné“*. Ústavne konformným výkladom uvedeného ustanovenia možno podľa neho dospieť k záveru, že nárok sťažovateľa na náhradu mzdy bol uplatnený včas. Okrem toho je presvedčený, že súdy mali posudzovať aj otázku, či námietka premlčania nepredstavuje výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

Na podporu svojho tvrdenia uvádza sťažovateľ tieto argumenty:

«V zmysle § 61 ZP ak zamestnávateľ so zamestnancom neplatne skončil pracovný pomer okamžite je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Z doktríny ako aj judikatúry vyplýva, že na to, aby v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru zamestnancovi vznikol nárok na náhradu mzdy voči zamestnávateľovi, musí zamestnanec po tom ako s ním zamestnanec neplatne skončil okamžite pracovný pomer, zamestnávateľovi oznámiť, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Uvedená skutočnosť, že sťažovateľ oznámenie o trvaní na zamestnávaní urobil bola pred všeobecnými súdmi nesporná.

Zákonník práce ako ani žiadny iný právny predpis však nijakým spôsobom neupravuje, ako má byť požiadavka na náhradu mzdy uskutočnená, t. j. aké sú obsahové náležitosti uplatnenia nároku na náhradu mzdy zamestnancom. Ustanovenie § 61 ods. 1 ZP určuje, v akom rozsahu zamestnancovi patrí náhrada mzdy v prípade, ak zamestnávateľovi písomne oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, t. j. v akej výške (v sume jeho priemerného zárobku) a počas akej doby (odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru). Pokiaľ teda zamestnanec uskutočnil písomné oznámenie zamestnávateľovi, jeho nárok na náhradu mzdy je určený ex lege - ustanovením § 61 ods. 1 ZP. Výška priemerného zárobku je potom výsledkom procesu

dokazovania na súde, z toho dôvodu je bežné, že k vyčísleniu konkrétnej výšky náhrady mzdy dochádza až v priebehu konania.

Ak zamestnanec v rámci konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru vznesie zároveň požiadavku, aby mu zamestnávateľ poskytol náhradu mzdy, pričom preukáže, že oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, musí byť zrejmé, že jeho nárok na náhradu mzdy sa bude posudzovať podľa ustanovenia § 61 ods. 1 ZP v závislosti odo dňa doručenia oznámenia a dňa, kedy mu zamestnávateľ umožnil pokračovať v práci, resp. dňa právoplatnosti rozhodnutia súdu o skončení pracovného pomeru. Keďže však zákon neurčuje obsahové náležitosti uplatnenia nároku na náhradu mzdy, prejav vôle zamestnanca v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru v otázke náhrady mzdy je potrebné v intenciách § 61 ods. 1 OSP vykladať extenzívne, najmä pokiaľ je zrejmé a preukázané, že zamestnanec uskutočnil oznámenie v zmysle § 61 ods. 1 ZP, z ktorého ex lege vyplýva jeho nárok na náhradu mzdy.

Z návrhu vo veci samej zo dňa 19. 06. 2001 najmä z celkovej obsahovej gradácie na str. 3 návrhu v znení „vzhľadom k tomu, že odporca napriek mojej žiadosti o ďalšie zamestnávanie mi nevyhovelo..., ako aj formulácie petitu „Odporca je povinný poskytovať navrhovateľovi pracovnú odmenu vo výške priemerného zárobku počnúc dňom 1. 7. 2001 v riadnych výplatných termínoch až do právoplatného skončenia vo veci samej“ je celkom zrejmé, že sťažovateľ uplatnením nároku na poskytovanie pracovnej odmeny nemal na mysli nič iné ako nárok na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 ZP, t. j. nárok riadne uplatnil!!!

Rovnako súd prvého stupňa tento nárok inak neposúdil, pokiaľ v uznesení zo dňa 17. 07. 2001, sp. zn.: 18 C 96/01, ktorým návrh na vydanie predbežného opatrenia zamietol, uviedol, že by išlo o rozhodnutie vo veci samej. Z toho vyplýva, že aj súdu prvého stupňa bolo zrejmé, že sťažovateľ si v žalobe uplatnil aj nárok na náhradu mzdy!!! (pozn.: prvostupňový súd ako jediný zo všeobecných súdov uznal nárok navrhovateľa a ako jediný zo sústavy všeobecných súdov vykonal ústavne konformný výklad uplatnenia nároku na náhradu mzdy v zmysle § 61 ods. 1 ZP na rozdiel od odvolacieho a dovolacieho súdu).

Z toho dôvodu sťažovateľ nemal najmenší dôvod pochybovať o správnosti uplatnenia jeho nárokov a tento akýmkoľvek spôsobom dopĺňať v rámci riešenia predbežnej otázky - neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo vyústilo až do vydania medzitýmneho rozsudku súdom prvého stupňa (v ktorom navyše súd uviedol, že o náhrade mzdy rozhodne

v konečnom rozhodnutí). Navyše len samotný fakt, že súd rozhodol medzitýmnym rozsudkom nasvedčuje tomu, že sťažovateľ sa žalobou domáhal nielen určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ale aj nároku na náhradu mzdy. Napokon je v praxi celkom bežné, že zamestnanec v žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru len uplatní nárok na náhradu mzdy, pričom pokiaľ súd posudzuje platnosť skončenia pracovného pomeru, nárok na náhradu mzdy nie je predmetom konania, pretože jeho prisúdenie je možné až po právoplatnosti rozhodnutia o skončení pracovného pomeru (obdobne aj Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 17. 12. 2009, sp. zn.: 1 Cdo 116/2008, In: www.nssr.gov.sk). Nie je potom ničím iným ako prejavom prepriateho ústavne neudržateľného formalizmu, ak porušovateľ v rámci konania o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nárok zamestnanca uplatnený ako „poskytnutie pracovnej odmeny“ vyhodnotí inak ako uplatnenie nároku na poskytnutie náhrady mzdy.

Z obsahu návrhu sťažovateľa zo dňa 19. 06. 2001 jednoznačne vyplýva, že nárok na náhradu mzdy už uplatnil v návrhu vo veci samej zo dňa 19. 06. 2001, doručenom súdu dňa 29. 06. 2001. Takto uplatnený nárok sťažovateľom tak bolo potrebné posudzovať podľa ustanovenia § 61 ods. 1 ZP, pretože sťažovateľ v konaní taktiež preukázal, že zamestnávateľovi oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával.

Porušovateľ, ako aj odvolací súd, totiž dostatočne nerozlišujú medzi samotným uplatnením nároku na súde a špecifikáciou (vyčíslením) jeho výšky. Pokiaľ by teda aj sťažovateľ bol svoj nárok špecifikoval (vyčíslil výšku) až na pojednávaní dňa 12. 06. 2007, táto skutočnosť nemôže mať žiaden vplyv na to, že svoj nárok riadne uplatnil už dňa 29. 06. 2001. V praxi pracovných sporov je bežné, že nárok na náhradu mzdy sa uplatní v návrhu na začatie konania tak ako to urobil aj sťažovateľ v zmysle § 61 ods. 1 ZP, že sa popíše výška ako „predpokladaný priemerný zárobok“ a ohraničí sa obdobie začiatku (v našom prípade 01. 07. 2001) a obdobie konca ako „právoplatné skončenie veci samej“. Je to z dôvodu, že v tom čase platnej právnej úpravy pracovného práva (2001) nebol stanovený maximálny limit výšky náhrady mzdy, pričom navrhovateľ na začiatku konania nevie usúdiť ako dlho bude pracovný spor prebiehať, a preto by bolo nelogické uplatnený nárok aj zároveň vyčísl'ovať. Vyčíslenie mzdy pri skončení dokazovania na súde prvého stupňa - 12. 06. 2007 (toto sa udialo až po šiestich rokoch, pretože prvostupňový súd konal neprimerane dlho), bolo len spresnením už skôr riadne uplatneného nároku v prvotnom

návrhu zo dňa 19. 06. 2001. Sťažovateľ, ako ani odvolací súd, túto skutočnosť pri výklade práva nevzal vôbec do úvahy. Názor porušovateľa, ako aj odvolacieho súdu, podľa ktorého sťažovateľ uplatnil svoj nárok na náhradu mzdy na súde až dňa 12. 06. 2007 (a preto je dôvodná námietka premlčania) je dôsledkom prepiateho formalizmu, ktorý je však ústavne neudržateľný.

V dôsledku takéhoto formalistického poňatia práva sťažovateľ má v rukách medzitýmny rozsudok, v zmysle ktorého okamžité skončenie pracovného pomeru je neplatné, avšak paradoxne nárok na náhradu mzdy mu nebol priznaný (hoci bol uplatnený v návrhu zo dňa 19. 06. 2001, avšak mal byť podľa formalistického názoru porušovateľa aj presne vyčíslený (čo sa stalo 12. 06. 2007, inak je dôvodná námietka premlčania). Sťažovateľ má však za to, že ústavne konformným výkladom § 61 ods. 1 ZP možno dospieť k záveru, že nárok bol uplatnený včas (t. j. námietka premlčania je nedôvodná), pričom porušovateľ, ako aj odvolací súd mali akceptovať názor vyslovený v rozsudku prvostupňového súdu, ktorý jediný má svoje racionálne zdôvodnenie a oporu v ústavne konformnom výklade (t. j. mali priznať uplatnenú náhradu mzdy sťažovateľovi).»

Na základe uvedených skutočností sťažovateľ navrhuje, aby ústavný súd vydal tento nález:

„Základné právo sťažovateľa 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 Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 03. 04. 2013, v konaní vedenom pod sp. zn.: 6 Cdo 248/2011, porušené bolo.

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 03.04.2013, v konaní vedenom pod sp. zn.: 6 Cdo 248/2011 sa zrušuje a vec sa vracia Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je povinný zaplatiť sťažovateľovi = 15.000,- EUR z titulu finančného zadosťučinenia.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je povinný zaplatiť sťažovateľovi trovy konania.“

Žiadosť o priznanie primeraného finančného zadosťučinenia odôvodňuje sťažovateľ tým, že „na základe uvedených skutočností pociťuje ujmu, ktorú nie je možné inak odstrániť než len priznaním primeraného zadosťučinenia v peniazoch ako prostriedku nápravy porušenia ústavnosti v zmysle čl. 127 ods. 3 Ústavy SR. Priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch prichádza do úvahy najmä vtedy, ak porušenie základného práva je z hľadiska intenzity závažné.“.

Sťažovateľ zároveň žiada o prioritné prerokovanie záležitosti, „vzhľadom na to, že ide o pracovnoprávnú vec, ako aj vzhľadom na to, že konanie na všeobecných súdoch trvalo cca 12 rokov...“.

Ústavnému súdu bolo 15. augusta 2013 doručené doplnenie sťažnosti, v ktorej sťažovateľ namieta aj nenáležité a nepresvedčivé odôvodnenie rozhodnutia najvyššieho súdu. Najvyšší súd tak podľa sťažovateľa nielenže urobil ústavne neudržateľný výklad ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce v znení do 30. júna 2000, ale porušil aj procesné ustanovenie § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej aj „OSP“). Zároveň tiež ústavne neudržateľne vyložil ustanovenie § 42 ods. 1 OSP v spojení s § 43 ods. 1 OSP.

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.

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“) ústavný súd návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľa, ak tento zákon neustanovuje inak. Skúma pritom tak všeobecné, ako aj osobitné náležitosti návrhu

(sťažnosti) podľa ustanovenia § 49 až § 56 zákona o ústavnom súde vrátane okolností, ktoré by mohli byť dôvodom na jeho odmietnutie.

Podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde návrhy vo veciach, na prerokovanie ktorých nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, 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.

Za zjavne neopodstatnenú možno považovať aj takú sťažnosť, pri predbežnom prerokovaní ktorej ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jej prijatí na ďalšie konanie (III. ÚS 175/03).

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. 6 ods. 1 dohovoru má každý právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu.

Podstatou námietok sťažovateľa sú tvrdenia o neústavnosti interpretácie ustanovenia § 61 ods. 1 zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce účinného do 31. mája 2001. Podľa uvedeného ustanovenia ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, jeho pracovný pomer trvá i naďalej a zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy. Táto náhrada patrí zamestnancovi vo výške priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do doby, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať

v práci alebo keď dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Sťažovateľ tiež namieta, že najvyšší súd porušil ustanovenie § 42 ods. 1 OSP v spojení § 43 ods. 1 OSP a tiež ustanovenie § 157 ods. 2 OSP, podľa ktorého v odôvodnení rozsudku súd uvedie, čoho sa navrhovateľ (žalobca) domáhal a z akých dôvodov, ako sa vo veci vyjadril odporca (žalovaný), prípadne iný účastník konania, stručne, jasne a výstižne vysvetlí, ktoré skutočnosti považuje za preukázané a ktoré nie, z ktorých dôkazov vychádzal a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadil, prečo nevykonal ďalšie navrhnuté dôkazy a ako vec právne posúdil. Súd dbá na to, aby odôvodnenie rozsudku bolo presvedčivé.

Najvyšší súd v odôvodnení svojho rozsudku, ktorým zamietol dovolanie sťažovateľa, uviedol:

«Odvolací súd dospel k správne právnemu názoru, podľa ktorého premlčacia doba na uplatnenie nároku na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru nezačína plynúť od právoplatnosti rozsudku o určení neplatnosti rozvázovacieho prejavu, ale od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za príslušný mesiac, za ktorý sa požaduje (porovnaj tiež uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 1 Cdo 180/2009). Správne, zákonu zodpovedajúce sú úvahy odvolacieho súdu, že pre začiatok plynutia premlčacej lehoty práva na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru, je rozhodujúci okamih, kedy nastáva splatnosť náhrady mzdy a že splatnosť vyplýva priamo zo zákona z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce. Neexistuje žiadna konkrétna hmotnoprávna úprava, ktorá by určovala, že čas splnenia náhrady mzdy nastáva právoplatnosťou rozsudku súdu o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Odvolací súd správne pri posudzovaní začiatku plynutia premlčacej lehoty rozlišoval medzi možnosťou uplatnenia tohto práva (nároku) a možnosťou jeho priznania rozhodnutím súdu. Z týchto úvah správne vyvodil, že splatnosť náhrady mzdy nastáva bez ohľadu na to, či už (ne)bolo v konaní podľa § 64 Zákonníka práce o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté. Odvolací súd svoj právny názor v otázke začiatku plynutia premlčacej lehoty v odôvodnení svojho rozsudku náležite vysvetlil. Dovolací súd preto v podrobnostiach na tieto dôvody odkazuje.

Pokiaľ dovolateľ v dovolaní spochybňuje uplatnenie premlčania žalovanou kvalifikovanou formou treba predovšetkým uviesť, že dovolateľ žiadne konkrétne dôvody

netvrdí. Len všeobecne (v zátvorke) uvádza, že žalovaná „nepredniesla kvalifikovanú a odôvodnenú námietku premlčania“, Z obsahu zápisnice o pojednávaní zo 4. februára 2010 (č. l. 37 spisu) vyplýva, že právny zástupca žalovanej uviedol, že „vznáša námietku premlčania celého nároku“. Ide nepochybne o prejav vôle žalovanej vykonaný pred súdom, ktorý bol urobený určite a zrozumiteľne. Neobstojí preto námietka dovolateľa, že žalovaná sa nedovolala premlčania kvalifikovaným spôsobom.

Rovnako nie je dôvodné ani tvrdenie dovolateľa, že nárok na náhradu mzdy uplatnil v čase pred právoplatnosťou rozhodnutia o neplatnosti rozviazania pracovného pomeru, odvolávajúc sa na rozhodnutie súdu prvého stupňa zo 14. júna 2005. Dovolateľ ani tu neuviedol konkrétne kedy a akou formou nárok na náhradu mzdy na súde uplatnil a z akých dôvodov považuje záver odvolacieho súdu, že tak urobil až na pojednávaní 12. júna 2007, za nesprávny, nezodpovedajúci obsahu spisu. Dovolací súd preto v tejto súvislosti len poznamenáva, že s vyššie uvedeným záverom odvolacieho súdu sa stotožňuje, považuje ho za správny. Obsah spisu, podľa dovolacieho súdu, záver o tom, že žalobca uplatnil nárok na náhradu mzdy na súde 12. júna 2007, umožňuje, pričom odvolací súd v rozsudku tento záver aj náležité odôvodnil.

Obsah dovolania žalobcu nebol teda spôsobilý spochybniť správnosť napadnutého rozhodnutia odvolacieho súdu z hľadiska dovolacieho dôvodu v ňom uvedeného. Žalobca napadol dovolaním vecne správny rozsudok odvolacieho súdu. Keďže v konaní neboli zistené vady uvedené v § 237 O. s. p. a konanie pred odvolacím súdom netrpí ani inou vadou, ktorá by mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci samej, Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalobcu podľa § 243b ods. 1 O. s. p. zamietol.»

Ako z citovaného odôvodnenia rozsudku vyplýva, najvyšší súd svoje rozhodnutie založil na právnom názore, podľa ktorého je nevyhnutné rozlišovať pri posudzovaní premlčacej lehoty medzi možnosťou uplatnenia nároku náhrady mzdy a možnosťou jej priznania rozhodnutím súdu.

Pre ústavne konformný výklad dotknutého ustanovenia Zákonníka práce je potrebné ustáliť moment vzniku práva zamestnanca na vyplatenie náhrady mzdy. Správne ustáliť tento moment znamená ustáliť ho v súlade so zmyslom a účelom právnej úpravy neplatnosti

skončenia pracovného pomeru a nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru. Túto právnu otázku bolo potrebné posudzovať podľa zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení do 30. júna 2000, teda v znení platnom v čase, keď mal nárok na náhradu mzdy z neplatného rozviazania pracovného pomeru vzniknúť.

Právna úprava neplatnosti skončenia pracovného pomeru a nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru musí byť aplikovaná v kontexte Zákonníka práce ako celku.

Ústavný súd po zoznámení sa s judikatúrou všeobecných súdov (napr. rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo 243/2008) týkajúcou sa dotknutých ustanovení Zákonníka práce konštatoval, že spôsob ich interpretácie, obsiahnutý aj v napadnutom rozhodnutí najvyššieho súdu, je ústavne akceptovateľný a zlučiteľný s obsahom základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru. Napr. podľa uvedeného rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo 243/2008 možno právo na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce v zmysle § 262 ods. 1 Zákonníka práce po prvý raz uplatniť, keď sa táto náhrada stane splatnou, t. j. keď nastane čas jej splnenia. Splatnosťou sa právo na náhradu mzdy stáva vymáhateľným právom, teda stáva sa nárokom, a od tohto okamihu začína plynúť trojročná premlčacia lehota v zmysle § 263 ods. 1 Zákonníka práce na uplatnenie tohto nároku. Z ustanovenia § 119 ods. 1 Zákonníka práce vyplýva, že náhrada mzdy je rovnako ako mzda splatná pozadu za mesačné obdobie (pokiaľ v podnikovej kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nebolo dohodnuté iné obdobie), a to v najbližšom výplatnom termíne po uplynutí obdobia, za ktoré sa poskytuje. Premlčujú sa preto jednotlivé náhrady mzdy za ten ktorý mesiac podľa toho, kedy u nich nastala splatnosť. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru teda začína plynúť od splatnosti každej jednotlivej náhrady mzdy za ten-ktorý mesiac, za ktorý je požadovaná.

S možnosťou uplatnenia práva na náhradu mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru, ktorá nastáva jeho splatnosťou, nijako nesúvisí skutočnosť, že v tej

dobe prípadne ešte nie je rozhodnuté o žalobe o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Samotným právoplatným rozhodnutím o určení neplatnosti právneho úkonu, ktorým mal byť skončený pracovný pomer, právo na náhradu mzdy ako hmotnoprávny nárok vyplývajúci z ustanovenia § 61 ods. 1 Zákonníka práce nevzniká. Aj keď teda pre rozhodnutie súdu o priznaní nároku na náhradu mzdy podľa § 61 ods. 1 Zákonníka práce je potrebné, aby otázka platnosti bola vyriešená v samostatnom konaní na základe žaloby podanej podľa § 64 Zákonníka práce, na uplatnenie tohto nároku je postačujúce, aby uplynul termín splatnosti náhrady mzdy. Premlčacia lehota na uplatnenie nároku na náhradu mzdy začne plynúť od jej splatnosti bez ohľadu na to, či v tej dobe už bolo v konaní podľa § 64 Zákonníka práce o neplatnosti rozvázovacieho právneho úkonu rozhodnuté.

Preskúmaním rozsudku najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo 248/2011 ústavný súd nezistil žiadnu skutočnosť, ktorá by signalizovala svojvoľný postup tohto súdu, ktorý by nemal oporu v zákone. Ústavný súd v prípadoch, keď sa zaoberal možným porušením základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, vyslovil, že právo na spravodlivý súdny proces neznamená právo na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami, resp. s jeho právnymi názormi. Z opačného pohľadu možno povedať, že neúspech v súdnom konaní nemožno považovať za porušenie základného práva. Je v právomoci všeobecných súdov vykladať a aplikovať zákony. Pokiaľ tento výklad nie je arbitrárny a je náležité zdôvodnený, ústavný súd nemá dôvod doň zasahovať (obdobne napr. I. ÚS 50/04, III. ÚS 67/06, III. ÚS 59/09).

Ústavný súd po dôslednom preskúmaní obsahu napadnutého rozsudku konštatuje, že jeho závery korešpondujú so zmyslom a účelom interpretovaných právnych noriem. Najvyšší súd v napadnutom rozsudku uviedol, na základe akých skutočností dospel k záveru o správnosti napadnutého rozhodnutia súdu nižšieho stupňa. Ústavný súd nezistil taký výklad a aplikáciu ustanovení Zákonníka práce ani Občianskeho súdneho poriadku, ktoré by mohli vyvolať účinky nezlučiteľné so základným právom podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, ani prípadný rozpor s dobrými mravmi, a preto (aj pri zvážení dôsledkov takéhoto výkladu z hľadiska jeho dopadu na princíp spravodlivosti) ústavný súd

posúdil výklad najvyššieho súdu ako ústavne konformný. Ústavný súd nezistil ani nerešpektovanie ustanovenia § 157 ods. 2 OSP. Odôvodnenie sťažnosťou napadnutého rozsudku ako celok zodpovedá parametrom zákonného odôvodnenia. Najvyšší súd konštatoval, že odvolací súd svoj právny názor týkajúci sa začiatku plynutia premlčacej lehoty náležite vysvetlil, a preto v podrobnostiach odkázal na odôvodnenie rozhodnutia krajského súdu, ktorého kópiu však sťažovateľ k sťažnosti nedoložil.

Vzhľadom na uvedené ústavný súd sťažnosť odmietol podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde z dôvodu jej zjavnej neopodstatnenosti.

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

V Košiciach 29. októbra 2013