



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 339/2010-13

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 9. septembra 2010 predbežne prerokoval sťažnosť J. H., B., zastúpeného Advokátskou kanceláriou Š., s. r. o., B., 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 v konaní vedenom Najvyšším súdom Slovenskej republiky pod sp. zn. 2 Cdo 80/2009 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť J. H. 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 2010 doručená sťažnosť J. H., B. (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“) v konaní vedenom Najvyšším súdom Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) pod sp. zn. 2 Cdo 80/2009. Sťažnosť bola odovzdaná na poštovú prepravu 6. augusta 2010.

Zo sťažnosti vyplýva, že žalobou podanou Okresnému súdu Dunajská Streda (ďalej len „okresný súd“) 14. novembra 2002 sa žalobca domáhal určenia neplatnosti rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa (ďalej len „žalovaný“), ako aj zaplata náhrady ušlej mzdy. Rozsudkom okresného súdu sp. zn. 12 C 149/2002 z 3. apríla 2008 bola žaloba zamietnutá. Rozsudkom Krajského súdu v Trnave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 10 Co 195/2008 z 9. decembra 2008 bol rozsudok okresného súdu potvrdený s tým, že zároveň bolo pripustené dovolanie na tom základe, že ide o rozhodnutie, ktoré má po právnej stránke zásadný význam. Na základe dovolania sťažovateľa rozsudkom najvyššieho súdu sp. zn. 2 Cdo 80/2009 z 27. apríla 2010 bolo toto zamietnuté. Rozsudok bol sťažovateľovi doručený 10. júna 2010.

Dôvodom na podanie žaloby bola skutočnosť, že žalovaný prípisom z 29. apríla 2002 dal sťažovateľovi podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce výpoveď z pracovného pomeru pre obzvlášť závažné porušenie základnej povinnosti vedúceho pracovníka spočívajúce v tom, že podriadeného požiadal, aby odniesol obilie zo skladových priestorov pre súkromné účely a bez odplaty, čím sa mal dopustiť krádeže majetku žalovaného. Hoci v zmysle rozsudku okresného súdu sp. zn. 3 T 32/2003 zo 16. apríla 2004 bol sťažovateľ oslobodený spod obžaloby pre trestný čin krádeže, okresný súd napriek tomu žalobu o neplatnosť výpovede zamietol preto, lebo podľa jeho názoru bola podaná oneskorene, teda po uplynutí zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty. Vychádzal z toho, že žalovaný doručil výpoveď sťažovateľovi 2. mája 2002, výpovedná lehota v trvaní dvoch mesiacov začala plynúť prvým dňom mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede, teda 1. júna 2002. a uplynula 31. júla 2002. Žaloba o neplatnosť výpovede mala byť podaná v zákonnej dvojmesačnej lehote počítanej odvtedy, ako sa mal pracovný pomer výpoveďou ukončiť, teda najneskôr 30. septembra 2002, čo sa však nestalo, lebo sťažovateľ žalobu podal až 14. novembra 2002. Podľa názoru okresného súdu na plynutie dvojmesačnej výpovednej lehoty nemala žiadny vplyv skutočnosť, že sťažovateľ bol v čase od 21. mája 2002 až do 31. júla 2002 práceneschopný. S týmito závermi okresného súdu sa stotožnil aj krajský súd, ktorý však pripustil proti svojmu potvrdzujúcemu rozsudku dovolanie v súvislosti s otázkou zásadného právneho významu. Za takúto otázku označil posúdenie, či plynutie ochrannej doby môže spôsobiť oddialenie času skončenia pracovného pomeru aj v tých prípadoch,

v ktorých sa neuplatní zákaz výpovede podľa § 64 ods. 3 Zákonníka práce, a teda ani ustanovenie § 64 ods. 1 vymedzujúce pojem ochranej doby. Na základe dovolania sťažovateľa sa aj najvyšší súd priklonil k záverom okresného súdu a krajského súdu, teda aj on zaujal stanovisko, že žaloba bola podaná oneskorene.

Rozsudkom najvyššieho súdu došlo podľa názoru sťažovateľa k porušeniu označených práv podľa ústavy a dohovoru. To isté sa vzťahuje aj na rozsudky okresného súdu a krajského súdu.

Za rozhodujúcu okolnosť považuje sťažovateľ neústavnú interpretáciu a aplikáciu ustanovenia § 77 Zákonníka práce, na základe ktorej všeobecné súdy dospeli k zhodnému záveru, že sťažovateľ zmeškal zákonnú lehotu na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V skutočnosti však pracovný pomer sťažovateľa neskončil 31. júla 2002, ale trval až do 30. septembra 2002, o čom svedčí aj skutočnosť, že za mesiace august a september 2002 dostal od žalovaného mzdu a v mesiaci september 2002 po ukončení práceneschopnosti odpracoval ešte osem dní. V súvislosti s ukončením zamestnania 30. septembra 2002 žalovaný vystavil sťažovateľovi zápočtový list, z ktorého jednoznačne vyplýva, že pracovný pomer sa ukončil až 30. septembra 2002, teda nie 31. júla 2002, ako k tomu chybným výkladom dospeli všeobecné súdy.

Sťažovateľ navrhuje vydať nález, ktorým by ústavný súd vyslovil porušenie označených článkov ústavy a dohovoru v konaní vedenom najvyšším súdom pod sp. zn. 2 Cdo 80/2009 s tým, aby boli rozsudky najvyššieho súdu z 27. apríla 2010, krajského súdu z 9. decembra 2008 a okresného súdu z 3. apríla 2008 zrušené a vec vrátená okresnému súdu na ďalšie konanie.

Z rozsudku najvyššieho súdu č. k. 2 Cdo 80/2009-162 z 27. apríla 2010, ktorý si ústavný súd zadovážil, vyplýva, že ním bolo dovolanie sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu sp. zn. 10 Co 195/2008 z 9. decembra 2008 zamietnuté. Sťažovateľ namietal nesprávne právne posúdenie veci v otázke výkladu § 64 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý sa podľa jeho názoru na rozdiel od zákazu výpovede (§ 64 ods. 1 Zákonníka práce) vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď, a to bez ohľadu na výpovedný

dôvod. Podľa § 63 ods. 1 písm. e) časti vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba vtedy, ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny. Podľa § 62 ods. 1 prvej vety Zákonníka práce ak je daná výpoveď, pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby. Podľa § 62 ods. 2 Zákonníka práce výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak nie je ustanovené inak. Podľa § 64 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia, b) pri povelaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie odo dňa, keď bol zamestnanec povelaný na výkon mimoriadnej služby doručením povolávacieho rozkazu alebo keď bol na výkon mimoriadnej služby povelaný mobilizačnou výzvou alebo mobilizačným oznámením, alebo ak bol zamestnancovi výkon mimoriadnej služby nariadený, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z tejto služby; to platí rovnako v prípade výkonu alternatívnej služby podľa osobitného predpisu, c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu. Podľa § 64 ods. 2 Zákonníka práce ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Podľa § 64 ods. 3 Zákonníka práce zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi a) z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166

ods. 1); ak je daná zamestnankyni alebo zamestnancovi výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou a rodičovskou dovolenkou, c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnankyňu a zamestnanca na rodičovskej dovolenke, d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona. Podľa § 77 Zákonníka práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť. Žalovaný doručil výpoveď danú podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce za konanie, ktoré kvalifikoval ako obzvlášť závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom k doručeniu došlo 2. mája 2002, teda v čase, keď bol sťažovateľ (od 4. apríla 2002 až do 5. mája 2002) práceneschopný. Následne sa stal sťažovateľ druhýkrát práceneschopný od 21. mája 2002 až do 31. júla 2002. Výpovedná lehota začala plynúť 1. júna 2002. S ohľadom na použitý výpovedný dôvod sa na sťažovateľa v súlade s ustanovením § 64 ods. 3 Zákonníka práce nevzťahuje zákaz výpovede podľa § 64 ods. 1 Zákonníka práce. To znamená, že bez ohľadu na oznámenie žalovaného obsiahnuté vo výpovedi, že *„nakoľko (je navrhovateľ) toho času v tzv. ochrannej dobe, t. j. práceneschopný, počas tejto doby výpovedná doba neplynie“*, bola výpoveď platne daná a práceneschopnosť sťažovateľa na plynutie výpovednej lehoty nemala žiaden vplyv. Krajský súd pripustil dovolanie s otázkou, či sa na zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodov, ktoré pre jeho prípad vylučujú aplikáciu ustanovenia § 64 ods. 1 Zákonníka práce, vzťahuje ustanovenie odseku 2 citovaného zákonného ustanovenia. V prípade sťažovateľa by to znamenalo, že výpovedná lehota by miesto 1. júna 2002 začala plynúť až po skončení druhej práceneschopnosti trvajúcej od 21. mája 2002 do 31. júla 2002, teda od 1. augusta 2002, a uplynula by 30. septembra 2002 a v takomto prípade jeho žaloba o vyslovenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou doručená okresnému súdu 14. novembra 2002 by bola podaná v lehote podľa § 77 Zákonníka práce. Ochranná doba, resp. zákaz výpovede chráni pred nepriaznivými dôsledkami výpovede zamestnancov, u ktorých v čase doručenia (§ 64 ods. 1 Zákonníka

práce), prípadne aj po doručení výpovede (§ 64 ods. 2 Zákonníka práce) došlo k mimoriadnej situácii, v ktorej sa bez vlastného zavinenia nachádzajú alebo sa prechodne ocitli (choroba, úraz, tehotenstvo či rodičovstvo, počas trvania materskej, resp. rodičovskej dovolenky). Ochrana poskytovaná zamestnancom podľa § 64 ods. 1 a 2 Zákonníka práce im prislúcha v prípadoch tzv. nezavineného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ak bola daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, je už sama výpoveď a výpovedná doba osebe istou ochranou, najmä v prípadoch, keď by inak bol zamestnávateľ oprávnený skončiť pracovný pomer okamžite (§ 68 a § 80 Zákonníka práce). Možnosť zamestnávateľa skončiť pracovný pomer výpoveďou v čase ochrannej doby (§ 64 ods. 3 Zákonníka práce) je právne formulovaná ako výnimka a vyplýva zo samej povahy uvedených výpovedných dôvodov, existencia ktorých buď objektívne znemožňuje zamestnávateľovi zamestnanca ďalej zamestnávať, alebo ide o prípady porušenia pracovnej disciplíny, pri ktorých zákonodarca vychádza zo zásady, že zamestnanci porušujúci pracovnú disciplínu si nezasluhujú zvýšenú ochranu. Rovnako tak zo systematiky ustanovenia § 64 Zákonníka práce, keď v odseku 1 sa upravuje zákaz výpovede, v odseku 2 ochranná doba a v odseku 3 výnimky z tejto ochrany, možno vyvodiť, že odsek 3 sa vzťahuje na oba predchádzajúce odseky. To znamená, že sťažovateľovi začala výpovedná lehota plynúť 1. júna 2002 a uplynula 31. júla 2002. Lehota na podanie žaloby o neplatnosť výpovede (§ 77 Zákonníka práce) začala plynúť 1. augusta 2002 a uplynula 30. septembra 2002. Oba súdy dospeli k správne právnemu záveru, keď konštatovali, že žaloba sťažovateľa o vyslovenie neplatnosti výpovede doručená 14. novembra 2002 bola podaná po uplynutí tejto prekluzívnej lehoty. Preto súdy nemohli v konaní pokračovať a žalobu museli z tohto dôvodu zamietnuť. Podľa doložky právoplatnosti rozsudok sa stal právoplatným 10. júna 2010.

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 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.

Jadrom sťažnosti je právny názor sťažovateľa, podľa ktorého vzhľadom na jeho práceneschopnosť počas výpovednej doby sa táto neskončila 31. júla 2002, ale až 30. septembra 2002, v dôsledku čoho jeho žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou doručená 14. novembra 2002 bola podaná v zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehote.

Podľa názoru ústavného súdu je sťažnosť zjavne neopodstatnená.

O zjavnej neopodstatnenosti návrhu možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu 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 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 110/02, I. ÚS 88/07).

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 odchyľil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (*mutatis mutandis* I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 382/06).

Možno konštatovať, že najvyšší súd vyčerpávajúcim a presvedčivým spôsobom zdôvodnil svoj právny názor, ktorý je odlišný od právneho názoru zastávaného sťažovateľom a podľa ktorého v prípade výpovede danej pre porušenie pracovnej disciplíny nedochádza k predĺženiu výpovednej doby v čase práceneschopnosti zamestnanca. Takáto ochrana prináleží totiž iba v prípadoch tzv. nezavinených výpovedí.

Argumentáciu najvyššieho súdu nemožno z pohľadu ústavného súdu považovať za arbitrárnu, ale ani za zjavne neodôvodnenú, a preto neprichádza ani do úvahy, aby ústavný súd zasiahol do právnych záverov najvyššieho súdu.

K dosiaľ uvedenému treba ešte dodať, že sťažovateľ s uvedenými závermi najvyššieho súdu v podanej sťažnosti priamo vôbec nepolemizuje a poukazuje na to, že aj samotný žalovaný považoval za fakt, že sa výpovedná doba sťažovateľa z dôvodu jeho

práceschopnosti predĺžila a dovolil sťažovateľovi vykonávať práce aj po 31. júli 2002, pričom mu za prácu po tomto termíne aj riadne zaplatil.

Najvyšší súd bol pri svojom rozhodovaní v rámci dovolacieho konania limitovaný dovolacou otázkou, ktorú sformuloval krajský súd. Mohol sa preto vecou zaoberať len v rozsahu dovolacej otázky. Táto však nepredpokladala relevantné skúmanie veci v súvislosti s právnym významom skutočnosti, že sám žalovaný tak písomne, ako aj svojím faktickým konaním utvrdzoval sťažovateľa v presvedčení, že sa pracovný pomer neskončil 31. júla 2002, ale až 30. septembra 2002.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti ústavný súd rozhodol 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 9. septembra 2010