



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 643/2013-10

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 11. decembra 2013 predbežne prerokoval sťažnosť RNDr. D. M., P., zastúpeného advokátom JUDr. Mgr. R. K., P., vo veci namietaného porušenia čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky rozsudkom Krajského súdu v Prešove sp. zn. 18 CoPr 2/2012 z 12. novembra 2012 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť RNDr. D. M. o d m i e t a ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Skutkový stav a obsah sťažnosti

1. Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 16. januára 2013 doručená sťažnosť RNDr. D. M. (ďalej len „sťažovateľ“), podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) označená ako „*Ústavná sťažnosť na porušenie základných práv a slobôd: 1. práva na súdnu a inú právnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy..., 2. práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného v čl. 6 ods. 1 prvá veta Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd..., 3. práva podľa čl. 1 Dodatkového protokolu k Dohovoru...*“ rozsudkom Krajského súdu v Prešove (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 18 CoPr 2/2012 z 12. novembra 2012.

2. Z obsahu sťažnosti a jej príloh, ako aj ďalších listín vyžiadaných od sťažovateľa v rámci prípravy predbežného prerokovania sťažnosti bol zistený tento skutkový stav:

2.1 Sťažovateľ ako zamestnanec uzavrel 14. septembra 1999 s vtedajšou Filozofickou fakultou v P. (ďalej len „fakulta“ alebo „zamestnávateľ“) pracovnú zmluvu. V bode II tejto zmluvy bolo dohodnuté, že sťažovateľ „*bude pracovať ako vysokoškolský učiteľ v odbore **matematická analýza**, v zaradení docent“* a „(o)rganizačne bude pôsobiť na I. v P.“. V ďalších bodoch boli mzdové náležitosti určené odkazom na vtedy platné zákony a ďalšie podmienky všeobecným odkazom na „*Zákonník práce, predpisy vydané na jeho vykonanie, pracovný poriadok a iné všeobecné platné predpisy*“.

Dohodou sťažovateľa a zamestnávateľa (ktorým sa v dôsledku zániku fakúlt ako právnických osôb stala samotná P. u. v P.) z 19. decembra 2003 došlo k zmene pracovnej zmluvy tak, že sťažovateľ bol na obdobie od 1. januára 2004 až do 31. decembra 2008 „*zaradený do funkcie **docenta** pre študijný odbor ekonomika a manažment podniku, študijný program **manažment hotelierstva a turizmu***“. Dohodami z 30. septembra 2004 a 30. novembra 2005 došlo k zmene pracovnej zmluvy v časti dohodnutého miesta výkonu práce najskôr na Fakultu manažmentu, Katedru turizmu a hotelového manažmentu, a neskôr na Katedru kvantitatívnych metód a manažérskej informatiky.

2.2 V školských rokoch 2005/2006 a 2006/2007 sťažovateľ na základe pokynov zamestnávateľa vykonával výučbu aj na detašovanom pracovisku fakulty v D., a to spoločne s inými zamestnancami zamestnávateľa vrátane samotného dekana Fakulty manažmentu. Výučba sa vykonávala spravidla v sobotu alebo v nedeľu a zamestnávateľ na tento účel dal sťažovateľovi vždy aj cestovný príkaz na vykonanie pracovnej cesty na toto pracovisko.

V súvislosti s vykonávaním výučby na detašovanom pracovisku bol sťažovateľ oslovený aj neziskovou organizáciou E., n. o., ktorá mu ponúkla odmeňovanie za odučené hodiny a podľa počtu študentov, ktorí sa uňho podrobili skúške, a na ten účel mu ponúkla uzavretie samostatnej dohody o pracovnej činnosti. Sťažovateľ to podľa vlastných slov odmietol, no podľa neho mali podobné dohody uzatvorené aj iní zamestnanci zamestnávateľa vyučujúci v uvedenom detašovanom pracovisku, medzi nimi aj dekan Fakulty manažmentu, ktorým na ich základe E., n. o., vyplácala príslušné odmeny.

Sťažovateľ následne zamestnávateľovi 30. mája 2007 vyúčtoval sumu 28 350 Sk (941,05 €), ktorá pozostávala z

- odmeny za odučenie 13 hodín po 400 Sk,
- odmeny za odučenie celkovo 28 hodín po 500 Sk,
- odmeny za celkovo 183 študentov, ktorí sa uňho podrobili skúške, prípadne zápočtu, po 50 Sk za jedného študenta,

čo boli podľa sťažovateľa rovnaké sadzby, aké ostatným vyučujúcim zamestnancom zamestnávateľa vyplácala E., n. o.

2.3 Keďže zamestnávateľ sťažovateľovi vyúčtovanú odmenu nezaplatil, sťažovateľ podal 14. apríla 2010 Okresnému súdu Prešov (ďalej len „okresný súd“) žalobu (návrh na vydanie platobného rozkazu) o jej zapltenie. Na odôvodnenie svojho nároku uviedol: *„Ja... som na základe pracovnej zmluvy vykonával prácu – výučbu na externých konzultačných strediskách v Di.*

Na uvedenú prácu... som bol vyslaný na základe harmonogramu odporcu. Za uvedenú prácu som... vypracoval výkaz odučených hodín dňa 30. 5. 2007 na celkovú sumu 28 350 Sk...“

2.4 Okresný súd rozsudkom č. k. 8 C 114/2010-196 z 29. septembra 2011 žalobu sťažovateľa zamietol a v odôvodnení uviedol:

«Štatutárny zástupca žalovaného... (zamestnávateľa, pozn.) vo svojej výpovedi uviedol, že žalobca (sťažovateľ, pozn.) je zamestnaný ako interný učiteľ, čo znamená, že je riadnym zamestnancom žalovaného na plný pracovný úväzok, ktorým je v zmysle zákona ustanovený týždenný pracovný čas... Zdôraznil, že ak je vyučujúci vyslaný či už na skúšanie alebo na konzultácie so študentmi, plní si svoje vyučovacie povinnosti interného učiteľa. Na študentov externého štúdia žalovaný nedostal žiadne peniaze navyše, okrem tých, ktoré boli poukázané zo štátneho rozpočtu podľa platných noratívov. Učiteľia majú... nárok len na základnú tarifnú mzdu v zmysle zákona a okrem toho môžu dostávať odmeny, resp. osobné ohodnotenie. Odmena je nenárokovateľná... Všetky vysunuté pracoviská pokrývali svojimi učiteľmi, ktorí boli ochotní učiť, pričom vo vzťahu k žalobcovi mu nie je známe priznanie akejkoľvek formy nenárokovateľnej odmeny vyplývajúcej z pedagogickej činnosti v D. Zdôraznil, že ak by žalobcovi ním uplatnenú náhradu mzdy vyplatili, porušili by zákon.

Z výpovede... tajomníka Fakulty manažmentu vyplynulo, že nárok žalobcu z roku 2007 nemohli akceptovať a prípadne ho preplatiť, pretože je podľa neho v rozpore s právnymi predpismi. Svoje tvrdenie odôvodnil tým, že študenti externej formy štúdia začali za štúdium oficiálne platiť až v školskom roku 2008/2009 a dovtedy bolo štúdium bezplatné, a preto v rokoch 2006 až 2008 boli vyučujúci platení v rámci pracovného úväzku. Odmeny za vyučovanie v stredisku v D... im neboli nijako preplácané, ale dostávali tarifný plat za vyučovanie tohto externého štúdia v rámci riadneho pracovného úväzku. Podľa jeho vedomostí Fakulta manažmentu a ani P. u. nemala so spoločnosťou E. žiadny právny vzťah a za vyučovanie externých študentov... nedostávala žiadne finančné prostriedky od tejto spoločnosti a ani cez žiadne tretie osoby. Fakulta manažmentu... preto nemohla vyplácať žiadne odmeny tým učiteľom, ktorí zabezpečovali výučbu mimo P. Vyučujúci, ktorí učili mimo P. externých študentov, nemali uzavreté žiadne dodatky k svojim pracovným zmluvám, a teda miestom výkonu ich práce boli len pracoviská fakulty. Svedok zdôraznil, že vyučovanie v detašovanom pracovisku v D. vykonávali učitelia len v rámci riadneho pracovného úväzku, pričom prácu nadčas by v prípade žalobcu, ako docenta, musel povoliť dekan a navyše by sa muselo jednať o prácu mimo rozvrhu. Konzultácie v D. však boli súčasťou rozvrhu vyučovania.

Svedkyňa (prodekanka, pozn.) uviedla, že externé štúdium v D. bolo plateným, a teda študenti zasielali peniaze na účet, ktorý však nevedela presne definovať. Podľa nej to bol účet spoločnosti E., ktorá organizovala výučbu tým, že zabezpečovala priestory, pričom vyučujúcich zabezpečovala fakulta a to tak, že vytvorila rozvrh hodín a zabezpečila dopravu učiteľov. Podľa jej vedomostí učitelia uzatvárali dohodu o vykonaní práce so spoločnosťou E. a na základe tejto dohody dochádzalo k úhrade za výučbu.

Z výpovede... bývalej kolegyne žalobcu vyplynulo, že aj ona realizovala výučbu študentov externej formy štúdia na pracovisku v D., pričom táto povinnosť jej bola určená rozvrhom hodín... a bola odmeňovaná spoločnosťou E. Svedkyňa zdôraznila, že výučbu vykonávala v prospech univerzity, pretože v rozvrhu hodín P. u. bol určený rozvrh hodín týkajúci sa výučby v D. Na základe tohto rozvrhu hodín riadne vypísala cestovný príkaz, ktorý jej podpísal vedúci katedry a na základe ktorého jej náklady preplácala Fakulta manažmentu. Mzdu za pedagogické výkony, ako boli odprednášané hodiny a skúšanie študentov, jej na účet zaslala spoločnosť E., pričom tieto príjmy riadne zdanila. Právny

vzťah medzi spoločnosťou E. a žalovaným neskúmala. Svedkyňa tieto skutočnosti preukázala predložením Dohody o vykonaní práce uzavretou so spoločnosťou E...

Svedok... uviedol, že... tiež vykonával výučbu v D., pričom tieto výkony boli nad rámec pracovného úväzku a väčšinou sa vykonávali cez víkendy, avšak v kvalitatívnom meradle to boli tie isté predmety, aké sa vyučovali v sídle fakulty... Do D. sa cestovalo na cestovný príkaz zamestnávateľa, pričom od roku 2004 celú organizáciu výučby zabezpečovala spoločnosť E. Svedok okrem iného uviedol, že pracovný úväzok, ktorý je vo forme týždenného pracovného času, nie je upravený v zákone o vysokých školách a ani v inom internom predpise fakulty. Podľa neho si výšku pracovného úväzku upravuje každá vysoká škola v závislosti od kvalifikácie učiteľa.

Svedok (kolega sťažovateľa, pozn.) uviedol, že podľa jeho vedomostí bola výučba v D. zabezpečovaná pedagógmi z Fakulty manažmentu, ktorí tam dochádzali cez víkendy nad rámec pracovnej doby v rámci služobnej cesty. Pokiaľ vyučoval v D., peniaze za výučbu mu boli zasielané spoločnosťou E.

V zmysle Kolektívnej zmluvy platnej u žalovaného za roky 2006 a 2007 je ustanovený týždenný pracovný čas, bez prestávky na jedenie, 37 a pol hodiny pre všetkých zamestnancov...

Vykonaným dokazovaním má súd za preukázané, že žalobca je... zamestnancom žalovaného v riadnom pracovnom pomere, pričom zmluvne dohodnutým miestom výkonu práce bola... Katedra kvantitatívnych metód a manažérskej informatiky... Súd má ďalej za preukázané, že žalobca ako zamestnanec... realizoval výučbu v konzultačnom stredisku žalovaného nachádzajúceho (správne má byť „nachádzajúcom“, pozn.) sa v D. v zmysle platného rozvrhu hodín určeného žalovaným. Zakomponovanie výučby v D. do rozvrhu hodín žalovaného je zrejmé z výpovedí... žalobca vykonával výučbu v konzultačnom stredisku v D. v prospech žalovaného v rámci svojho pracovného zaradenia vyplývajúceho z pracovnej zmluvy v znení jej dodatkov. Žalobca sám zdôraznil, že nemal v súvislosti s touto výučbou uzatvorenú zmluvu so žiadnym iným subjektom. O správnosti záveru súdu svedčí aj tá skutočnosť, že cesty do D. žalobca... realizovali na základe cestovných príkazov žalovaného, teda tieto cesty mali charakter služobných ciest mimo dohodnutého miesta výkonu práce. Preto sa na výkon tejto práce z hľadiska posúdenia právneho režimu vzťahuje právna úprava uvedená v Zákonníku práce.

Žalobca... definoval ním uplatnenú sumu... ako odmenu za prácu nad riadne dohodnutý pracovný úväzok. Žalobca však v rámci tohto konania nepreukázal, že boli splnené podmienky na vyplatenie týchto mzdových nárokov za prácu nadčas v zmysle § 97 ods. 1 Zákonníka práce... Žalobca však túto prácu vo forme výučby mimo pracoviska vykonával v zmysle rozvrhu hodín určeného žalovaným, v ktorom bola táto výučba v D. zakomponovaná. Táto výučba teda svojím charakterom spadala do týždenného pracovného času... Žalobca súdu nepredložil žiadny dôkaz, ktorým by nepreukázal (správne má zrejme byť „preukázal“, pozn.), že práca vykonávaná v D. svojím charakterom bola prácou vykonávanou nadčas (napríklad príkaz žalovaného na výkon tejto práce a pod.)

Otázkou, v akom rozsahu je pracovný úväzok vysokoškolského učiteľa sa súd v tomto konaní nezaoberal, pretože z hľadiska právneho posúdenia oprávnenosti uplatnených mzdových nárokov je táto otázka predmetom iných právnych vzťahov medzi účastníkmi konania. Nakoľko však presné definovanie pracovného úväzku nevyplýva ani z platných právnych predpisov a ani z interných predpisov žalovaného, má súd za to, že v zmysle platnej pracovnej zmluvy platí pre žalobcu týždenný pracovný čas v rozsahu 37 a 1/2 hodiny.

Súd zároveň zdôrazňuje, že z vykonaného dokazovania vyplynulo, že ostatným zamestnancom žalovaného, ktorí zabezpečovali výučbu v stredisku v D., odmenu za vykonávanú pedagogickú činnosť vyplácala spoločnosť E. na základe Dohody o vykonaní práce a nie žalovaný. Preto... pasívne legitimovaným subjektom má byť práve spomínaná spoločnosť. Súd však vychádzajúc z označenia žalovaného subjektu uvedeného v žalobe neskúmal podrobnosti právneho vzťahu medzi žalovaným a spoločnosťou E... Z výpovede... vyplynulo, že žalovaný nemal ohľadom výučby v D. žiadne zmluvné vzťahy s tretími subjektmi, ktoré by upravovali úhrady miezd zamestnancov žalovaného, vrátane žalobcu. Žalobca súdu nepredložil žiadne dôkazy, ktoré by svedčili o opaku a ktoré by z hľadiska pasívnej legitimácie potvrdzovali oprávnenosť žalobného nároku voči žalovanému.»

2.5 Proti tomuto rozsudku podal sťažovateľ odvolanie s návrhom zrušiť napadnutý rozsudok a vrátiť vec okresnému súdu na ďalšie konanie, eventuálne ho zmeniť a žalobe vyhovieť. V odvolaní namietol, že

a) prvostupňový rozsudok nie je riadne odôvodnený, čím mu bola odňatá možnosť konať pred súdom, a okresný súd nesprávne vyhodnotil vykonané dôkazy,

b) okresný súd nevyriešil, či právny vzťah pri vyučovaní za vyúčtované hodiny v D. je vzťahom občianskoprávnym alebo pracovnoprávnym, ale posúdil tento vzťah ako prácu nadčas, hoci to nebolo tvrdené a nebolo skúmané, či so sťažovateľom bolo možné dohodnúť prácu nadčas; podľa názoru sťažovateľa bola pracovná zmluva so zamestnávateľom uzavretá na „*plný úväzok, čo právne znamená minimálnu dĺžku pobytu 5 pracovných dní a povinnosť odučiť alebo viesť minimálne šesť vyučovacích hodín*“,

c) okresný súd sa nevyrovnal s ustanoveniami zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o cestovných náhradách“), keď cestovné príkazy na cesty do D. podpisoval zamestnávateľ na pracovné cesty v sobotu a v nedeľu, a neskúmal, či študenti boli študentmi zamestnávateľa,

d) zamestnávateľ prejavil vôľu vyslať sťažovateľa „*na prácu, resp. činnosť mimo pracovného pomeru a za túto prácu mimo pracovného úväzku v zmysle citovaných ustanovení § 226 a nasl.*“ Zákonníka práce mu mal „*vyplatiť náhradu za odučené hodiny*“, ako si ju uplatnil; naopak, E., n. o., nemohla byť pasívne legitimovaná, lebo mu nedávala cestovné príkazy a nemal s ňou žiaden vzťah,

e) okresný súd sa nevyrovnal so skutočnosťou, že za podobné vyučovanie na detašovanom pracovisku vo V. mu bola vyúčtovaná odmena riadne zaplatená.

2.6 Krajský súd rozsudkom sp. zn. 18 CoPr 2/2012 z 12. novembra 2012 napadnutý rozsudok okresného súdu potvrdil a v jeho dôvodoch okrem iného uviedol:

„V predmetnej veci bolo potrebné sa vysporiadať s otázkou, či zo strany žalobcu išlo o pracovnú cestu, vykonanie práce v rámci stanoveného pracovného času zamestnávateľom alebo o prácu mimo rámca pracovného času a či s ohľadom na spôsob odmeňovania v pracovnom zaradení, v akom bol vo vzťahu k žalovanému, vznikol mu právny nárok na zaplatenie požadovanej sumy ako si ju žalobca uplatnil voči žalovanému.

Zákonník práce... vymedzuje pracovný čas ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. Na účely určenia rozsahu týždenného pracovného času sa za pracovný týždeň považuje sedem po sebe nasledujúcich dní.

Z obsahu kolektívnej zmluvy žalovaného... vyplýva, že u žalovaného bol stanovený týždenný pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny, bez prestávok na odpočinok a jedenie, pre všetkých zamestnancov. Tento rozsah pracovného času sa nevzťahoval iba na 5 pracovných dní, ako sa mylne domnieva žalobca, ale na sedem po sebe idúcich dní. Zamestnávateľ v rámci určeného rozsahu pracovného času mal právo v zmysle § 85 ods. 1 Zákonníka práce požadovať od zamestnanca výkon práce aj v sobotu a nedeľu. Keďže detašované pracovisko v D... bolo... mimo miesta dohodnutého v pracovnej zmluve žalobcu, výkon práce sa mohol uskutočniť na príkaz organizácie iba na základe vykonania pracovnej cesty a so súhlasom žalobcu.

Podľa § 57 Zákonníka práce zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo ak možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnuté v pracovnej zmluve. Na pracovnej ceste zamestnanec vykonáva prácu podľa pokynov vedúceho zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

Z obsahu spisu nepochybne vyplýva, že žalovaný vyslal žalobcu na pracovnú cestu, a to na výkon práce – vykonanie pedagogickej činnosti... pre študentov detašovaného pracoviska v D., teda práce, ktorá vyplývala žalobcovi z pracovnej zmluvy. Na pracovnú cestu bol riadne vyslaný, mal vystavený cestovný príkaz, podpísaný príslušným vedúcim pracovníkom a z pracovnej cesty žalobca podával vedúcemu pracovníkovi aj správu. Výkon pedagogickej činnosti na pracovisku v D. sa vždy uskutočnilo na základe vopred pripraveného rozvrhu práce a v rámci ustanoveného týždenného pracovného času. Nemožno súhlasiť s názorom žalobcu, že išlo o prácu nad rámec dohodnutý v pracovnej zmluve, pretože výučba v D. bola súčasťou vyučovacieho procesu P. u. a nie iného subjektu. Taktiež nebolo preukázané, že by P. u. v súvislosti s výučbou na detašovanom pracovisku v D. bola v zmluvnom vzťahu s neziskovou organizáciou E. Pokiaľ sa týka ostatných kolegov žalovaného, ktorým pedagogické výkony na detašovanom pracovisku v D. zaplatila uvedená spoločnosť, je potrebné uviesť, že títo mali uzavretú dohodu o vykonaní pracovnej činnosti, pričom žalobca takúto dohodu nemal. Nebolo v právomoci súdu prvého stupňa a nie je ani v právomoci odvolacieho súdu skúmať, či nedošlo k duplicitnému odmeňovaniu týchto pracovníkov.

Jednoznačne je treba súhlasiť so záverom súdu prvého stupňa, že za vykonanú prácu na pracovisku v D. bol žalobca odmeňovaný mzdou, tak ako mu vyplývala zo zákona..., t. j. podľa zaradenia do príslušnej platovej triedy, platového stupňa, funkčným platom podľa funkčného zaradenia, s možnosťou vyplácania odmien. Sám žalobca potvrdil, že za odučené hodiny vo V. mu bolo zaplatené formou odmien, čo je v súlade s citovaným zákonom. Odmeny však nie sú nárokovateľnou zložkou mzdy a je právom zamestnávateľa, či a za akých okolností... odmeny zamestnancovi vyplatí. Z pracovnej zmluvy a ani z kolektívnej zmluvy nevyplýva pre zamestnávateľa povinnosť vyplácať za vykonané pedagogické výkony na detašovaných pracoviskách odmeny.

Odvolací súd sa plne stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že žalobca prácu na detašovanom pracovisku v D. vykonal v rámci riadnej pracovnej zmluvy vo forme výučby mimo dohodnutého miesta výkonu práce, na základe riadne schválenej pracovnej cesty a súhlasu žalobcu, v zmysle platného rozvrhu vyučovacích hodín určeného žalovaným... Táto výučba bola zahrnutá do týždenného pracovného času žalobcu... a žalobca nepreukázal, že by túto prácu vykonal nad stanovený rozsah pracovného času. Za vykonanú prácu mu bola... aj vyplatená mzda. Na zaplatenie ním špecifikovaných odučených hodín na detašovanom pracovisku žalovaného v D... tak, ako boli vyplácané niektorým kolegom neziskovou organizáciou E... mu nevznikol právny nárok u žalovaného. ...

Nedôvodnou je námietka, že žalobca bol vyslaný na prácu mimo pracovného pomeru a mimo pracovného úväzku, na pracovnú činnosť, na ktorú sa vzťahuje ustanovenie § 226 a nasl. Zákonníka práce a za takto vykonanú prácu mu mal žalovaný vyplatiť mzdu vo výške, ako si ju uplatnil, pretože v takej výške ju mali vyplatenú jeho kolegovia neziskovou organizáciou E. Ustanovenie § 226 a nasl. Zákonníka práce upravuje prácu vykonávanú na základe dohôd o vykonaní práce (pracovnej činnosti), pričom žalobca nepredložil takúto písomnú dohodu, ktorú zákon vyžaduje pod sankciou neplatnosti. Nemôže mu byť vyplatená mzda na základe neexistujúcej písomnej dohody o vykonaní práce či už so žalovaným alebo iným subjektom. “

3. Proti uvedenému rozsudku krajského súdu, ktorý nadobudol právoplatnosť 14. novembra 2012, smeruje sťažnosť sťažovateľa.

3.1 Sťažovateľ v nej vyčíta rozsudkom okresného súdu i krajského súdu arbitrárnosť, keďže ich právne závery sú v extrémnom nesúlade so skutkovými zisteniami, a porušenie princípu rovnosti zbraní. Krajský súd ani okresný súd nerešpektovali podľa sťažovateľa „*kautely určujúce minimálnu mieru racionality a konzistencie skutkovej a právnej argumentácie*“ a naopak, rozhodli „*v rozpore s platným hmotným právom (Zákonník práce, vysokoškolský zákon)*“. Na odôvodnenie týchto svojich záverov sťažovateľ uviedol:

«... som ešte v priebehu akademického roka, zimného semestra 2005/2006 písomne protestoval priamo u dekana Fakulty manažmentu P. u., R. Š., proti nekalým praktikám a nezákonným postupom uplatňovaných (uplatňovaným, pozn.) pri výučbe externého vysokoškolského štúdia v konzultačnom stredisku D. v tom, že toto štúdium neprebíha v súlade so zákonom o vysokých školách, že garantom tohto štúdia je výhradne P. u., Fakulta manažmentu a že toto štúdium nemôžu organizovať a viesť „cudzí manažéri“, ktorí vystupovali v mene Fakulty manažmentu, organizovali vyučovací proces, obsadzovali pozície vyučujúcich svojimi ľuďmi (napr. pán K. zo Ž. vyučoval predmet matematika), voči čomu som... ako... gestor predmetu podpísaný na informačnom liste a schválený akreditačnou komisiou protestoval.

Až v letnom semestri akademického roka 2005/2006 mi bolo umožnené zo strany P. u. viesť konzultácie z predmetu matematika mimo môjho pracovného úväzku aj v tzv. konzultačnom stredisku D., pričom zástupcovia... tzv. E., n. o. mi navrhli spoluprácu a podpísanie pracovnej zmluvy, čo som odmietol takto urobiť, pretože finančné prostriedky na úhradu pedagogických výkonov boli podľa môjho presvedčenia nezákonne vyberané od študentov, takéto počínanie bolo v rozpore s platným vysokoškolským zákonom, ktorý akýkoľvek výber tzv. školného prísne zakazoval a týkajú (zrejme má byť „týkalo“, pozn.) sa to tak denných, ako aj externých študentov. ... som odmietol prevziať odmenu za mnou vykonanú prácu (konzultácie, semináre, skúšanie), žiadnu písomnú dohodu s E. n. o. som neuzatvoril, a to z jediného dôvodu, že som sa nechcel podieľať na hrubom porušovaní platného zákona o vysokých školách a uplatnil som aj výhradu svedomia.

Všetky hlásenia o skutočne realizovaných pedagogických výkonoch predkladala do tzv. konzultačného strediska D. pracovníčka P. u. pani P., a to firme E. n. o., ktorá následne uzatvárala s jednotlivými vysokoškolskými učiteľmi zmluvy a vyplácala im priamo

na ich účty odmeny za nimi vykonanú prácu, vynímajúc moju osobu z takéhoto nezákonného sofistického procesu. Nezákonný proces vyberania poplatkov od externých študentov za vysokoškolské štúdium prebiehal kontinuálne počas dvoch akademických rokov 2005/2006 a 2006/2007.

Dialo sa tak aj s tichým súhlasom vedenia Fakulty manažmentu, kde jednotliví členovia vedenia fakulty sa takéhoto procesu aj osobne zúčastňovali... aj samotný dekan fakulty... bol prihlásený a zaregistrovaný do registra poistencov... ako zamestnanec dohodár u zamestnávateľa E. n. o...

Ja ako gestor predmetu matematika, ktorá sa vyučovala na konzultačnom stredisku D., pričom vyučovacieho procesu som sa osobne počas soboty a nedeľ, ako aj čerpania dovolenky zúčastňoval osobne, taktiež som uskutočňoval aj skúšanie študentov, som za vykonané práce vyúčtoval odmenu svojmu zamestnávateľovi, Fakulte manažmentu, ktorá mi za tieto výkony odmietla vyplatiť odmenu priamo ako jej zamestnancovi a naopak, trpela protiprávne praktiky v tom, že odmeny za vyučovací proces, ako aj úhradu všetkých nákladov neuhrádzala samotná fakulta ako garant vysokoškolského štúdia, ale takto sa to dialo cez iný subjekt, tzv. novovzniknutú spoločnosť E. n. o. Vzhľadom k tomu, že ja, sťažovateľ, som vykonával výučbu externého štúdia na detašovanom pracovisku v D. nad rámeč, mimo svoj pracovný úväzok, odmenu za mnou vykonanú vysokoškolskú pedagogickú činnosť mi v súlade so zákonom mohla vyplatiť jedine P. u. ako svojmu zamestnancovi, a nie nejaký novovytvorený subjekt E. n. o., ktorý na základe pracovných dohôd uzavretých medzi ním a jednotlivými pedagógmi riadne preplácal tým pedagógom, ktorí takéto dohody podpísali, nimi zúčtované odmeny s výnimkou mojej osoby, ktorá nesúhlasila s takýmito nezákonnými postupmi a praktikami vyplácania odmien.

... sťažovateľovi, je známe, že takéto nezákonné praktiky výučby u externých študentov sa v tomto období uskutočňovali na viacerých vysokých školách.»

3.2 Uvedenými nedostatkami rozsudkov oboch súdov došlo podľa sťažovateľa k porušeniu základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy, ako aj práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného v čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“). Sťažovateľ preto navrhol, aby ústavný súd jeho sťažnosť prijal na ďalšie konanie a vydal takýto nález:

„1. Základné právo RNDr. D. M. podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR rozsudkom Krajského súdu... sp. zn. 18CoPr2/2012 zo dňa 12. 11. 2012 porušené bolo.

2. Rozsudok Krajského súdu... sp. zn. 18CoPr2/2012 zo dňa 12. 11. 2012 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

3. Krajský súd... je povinný uhradiť trovy konania...“

II.

Posúdenie veci ústavným súdom

4. 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“) sťažnosť sťažovateľa predbežne prerokoval, pričom ju skúmal z hľadísk uvedených v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde.

K namietanému porušeniu čl. 46 ods. 1 ústavy

5. Prvá námietka sťažovateľa sa týka namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy.

5.1 Podľa stálej judikatúry ústavného súdu je účelom práva na súdnu ochranu zaručiť každému prístup k súdu, čomu zodpovedá povinnosť všeobecného súdu vo veci konať a rozhodnúť (II. ÚS 88/01). Súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníka konania, je však povinný na zákonom predpokladané a umožnené procesné úkony účastníka primeraným, zrozumiteľným a ústavne akceptovateľným spôsobom reagovať v súlade s platným procesným právom (porov. v tomto zmysle IV. ÚS 252/04, IV. ÚS 329/04, IV. ÚS 340/04, III. ÚS 32/07), najmä s ustanovením § 157 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku, v ktorom sú upravené náležitosti odôvodnenia rozsudku.

Ústavný súd, ktorého úlohou je v zmysle čl. 124 ústavy ochrana ústavnosti, nie je alternatívnou a ani ďalšou opravnou inštanciou vo veciach patriacich do právomoci

všeobecných súdov (podobne už II. ÚS 1/95, II. ÚS 21/96). V dôsledku toho sa úloha ústavného súdu obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti interpretácie a aplikácie zákonov všeobecnými súdmi (vrátane ich procesného postupu) s ústavou alebo medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách (zhodne napríklad I. ÚS 225/03, IV. ÚS 158/09). Skutkové alebo právne závery všeobecného súdu môžu byť preto predmetom kontroly zo strany ústavného súdu zásadne len vtedy, ak by boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne, a teda z ústavného hľadiska neospravedlňiteľné a neudržateľné, a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (I. ÚS 13/00, I. ÚS 139/02, III. ÚS 262/04).

5.2 Ústavný súd nevidí v skutkových a právnych záveroch uvedených v rozsudkoch okresného súdu i krajského súdu nič ústavne dramatické, čo by nasvedčovalo ich arbitrárnosti alebo ústavnej akceptovateľnosti. Oba súdy zistili, že podľa pracovnej zmluvy bol sťažovateľ vysokoškolským učiteľom a jeho pracovnou náplňou tak bola aj pedagogická činnosť, teda vedenie prednášok a seminárov a hodnotenie študentov [pozri napríklad aj § 75 ods. 4 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom k 1. januáru 2006 (ďalej len „zákon o vysokých školách“)]. Taktiež je zrejmé, že minimálne krajský súd zistil, že študenti, ktorí študovali na detašovanom pracovisku v D., boli študentmi P. u., teda sťažovateľovho zamestnávateľa. Ak teda sťažovateľ viedol na tomto detašovanom pracovisku prednášky, resp. semináre pre tam študujúcich študentov a skúšal ich, je aj podľa názoru ústavného súdu logický záver oboch súdov, že takáto činnosť spadala do rámca jeho pracovnej zmluvy zo 14. septembra 1999 v znení neskorších dodatkov. Rovnako záver o neplatnosti prípadnej dohody o vykonaní práce kvôli nedostatku písomnej formy zodpovedá príslušnej zákonnej úprave (§ 226 ods. 2 Zákonníka práce).

Ďalej obidva súdy zistili, že sťažovateľ bol na účely pedagogickej činnosti do D. vysielaný na pracovnú cestu pokynom svojho zamestnávateľa. Uvedená okolnosť podľa názoru ústavného súdu nevyvracia, ale skôr potvrdzuje, že išlo o pracovné cesty v rámci existujúceho pracovného pomeru sťažovateľa k zamestnávateľovi, keďže práve v tomto pracovnom pomere bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce P. Pokiaľ by sa sťažovateľova pedagogická činnosť v D. mala skutočne posudzovať ako výkon práce mimo jeho

pracovného pomeru k zamestnávateľovi, bolo by skôr namieste vychádzať z toho, že miestom výkonu takto dohodnutej práce – a o to viac pravidelným pracoviskom v zmysle § 2 ods. 3 zákona o cestovných náhradách – by bola D., nie P.

Na uvedených záveroch nič nemenia ani námietky sťažovateľa, že prácu vykonával v sobotu a nedeľu. Ako správne uviedol krajský súd, sobota i nedeľa sú na účely výkonu práce a počítania pracovného času podľa okolností súčasťou pracovného týždňa (§ 85 ods. 3 Zákonníka práce). Hoci výkon práce v týchto dňoch by mohol byť problematický z hľadiska ustanovenia § 93 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého musia byť sobota a nedeľa alebo nedeľa a pondelok dňami nepretržitého odpočinku v týždni, sťažovateľ sa v tomto konaní nedovoľoval porušení týchto ustanovení a ani nepredniesol nijakú argumentáciu, pri ktorej by toto ustanovenie mohlo mať význam.

Sťažovateľ taktiež počas celého konania nijako nereagoval na skutkové zistenie, z ktorého vychádzali oba sudy, že ani po zohľadnení času stráveného výkonom pedagogickej činnosti na detašovanom pracovisku v D. jeho týždenný pracovný čas nepresiahol ustanovený týždenný pracovný čas, ktorý bol podľa kolektívnej zmluvy platnej v rozhodujúcom období 37,5 hodiny. Z hľadiska nárokov podľa Zákonníka práce je však podstatná práve dĺžka pracovného času ako úseku, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi a vykonáva prácu, keďže na prekročenie tohto času je viazané napríklad mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§ 121 Zákonníka práce). Sťažovateľ sa v konaní dovoľoval „pracovného úväzku“ v rozsahu šesť hodín, ktorý nijako nevymedzil ani neuviedol, z čoho (akého pracovnoprávneho predpisu alebo vnútorného predpisu zamestnávateľa) tento „úväzok“ vyplýval. Pritom už okresný súd uviedol v odôvodnení svojho rozsudku skutkové zistenie, že taký úväzok nevyplýva ani zo zákona, ani z vnútorných predpisov zamestnávateľa. Možno preto len predpokladať, že sťažovateľ mal pod „úväzkom“ namysli rozsah, v akom je vysokoškolský učiteľ vo funkcii docenta povinný viesť prednášky a semináre. Pedagogická činnosť v rozsahu sťažovateľom tvrdených šesť hodín týždenne však tvorí len časť pracovnej náplne docenta a zjavne nevyčerpáva jeho týždenný pracovný čas (porov. už citovaný § 75 ods. 4 zákona o vysokých školách). Z argumentácie sťažovateľa nie je vôbec zrejmé, prečo by prípadné prekročenie tohto „úväzku“, teda výnimočný výkon pedagogickej činnosti v určitom týždni v rozsahu presahujúcom šesť hodín, mal byť automaticky výkonom práce nad rozsah týždenného

pracovného času a nemohol by – z pracovnoprávneho hľadiska – mať len za následok skrátenie nepedagogickej práce v danom týždni tak, aby celkový pracovný čas neprekročil ustanovený týždenný pracovný čas.

5.3 Pokiaľ sťažovateľ poukazuje na porovnanie svojho odmeňovania s inými zamestnancami fakulty, ktorí rovnako vykonávali pedagogickú činnosť na detašovanom pracovisku v D., je správne konštatovanie okresného súdu i krajského súdu, že ich odmeny vyplývali z dohody o vykonaní práce uzavretej medzi týmito zamestnancami a organizáciou E., n. o. Sťažovateľ v konaniach pred oboma súdmi nepredniesol žiadne argumenty, prečo by práve zamestnávateľ mal byť zaviazaný na zaplatenie týchto odmien, keď ich právnym titulom boli práve tieto dohody, nie pracovné zmluvy so zamestnávateľom, a keď tieto boli kryté práve (podľa sťažovateľa nezákonnými) úhradami vyberanými od študentov touto neziskovou organizáciou, nie rozpočtovými prostriedkami fakulty. Sťažovateľom tvrdená nezákonnosť vyberania úhrad od študentov zo strany E., n. o., má vplyv predovšetkým na vzťah medzi ňou a týmito študentmi a na nadväzujúce dohody o vykonaní práce medzi ňou a tými pedagógmi, ktorí takéto dohody uzavreli. Sťažovateľ mohol (a mal) predniesť ďalšie argumenty, aký dôsledok má táto nezákonnosť na vzťah medzi ním, ktorý príslušnú dohodu o vykonaní práce výslovne odmietol, a jeho zamestnávateľom. Ak by sťažovateľ tieto argumenty predniesol, bolo by nepochybne povinnosťou okresného súdu a krajského súdu primerane a zrozumiteľne na ne reagovať v odôvodnení rozhodnutia. Keď ich však nepredniesol, nemožno rozsudku krajského súdu ani rozsudku okresného súdu z hľadiska čl. 46 ods. 1 ústavy vytýkať nedostatočné odôvodnenie.

5.4 Ústavný súd preto dospel k záveru, že k zásahu do základného práva zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy nemohlo dôjsť. Sťažovateľ okrem odkazu na tento článok neuviedol žiadne ustanovenie ústavy alebo dohovoru, resp. žiadne (materiálne) základné právo alebo slobodu, s ktorými by bol výklad okresného súdu a krajského súdu v rozpore (napríklad právo na spravodlivé pracovné podmienky podľa čl. 36 ústavy). Ústavný súd však pripomína, že povinnosť takeého tvrdenia zaťažuje sťažovateľa (porov. napríklad IV. ÚS 106/2013 a IV. ÚS 74/04).

Ku zvyšku sťažnosti

6. Ústavný súd je v zmysle § 20 ods. 3 zákona o ústavnom súde návrhom (sťažnosťou) viazaný. Citované ustanovenie pritom vo svojej judikatúre stabilne interpretuje ako viazanosť petitom sťažnosti (porov. napríklad IV. ÚS 106/2013 a tam citovaná prejudikatúra). Keďže v petite sťažnosti sťažovateľ žiada vysloviť len porušenie základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy, nie je prípustné meritórne sa zaoberať námietkou porušenia aj čl. 6 ods. 1 dohovoru, ktorú sťažovateľ – súdiac podľa titulného listu jeho sťažnosti (porov. bod 1 v úvode odôvodnenia) – zrejme chcel uplatniť tiež. Ústavný súd však v tejto súvislosti len stručne pripomína judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva, podľa ktorej jeho úlohou nie je pri aplikácii uvedeného ustanovenia preskúmať a naprávať skutkové či právne chyby národných súdov, pokiaľ nemali za následok porušenie práv alebo slobôd zaručených dohovorom. Z pohľadu ustanovenia čl. 6 ods. 1 dohovoru je pritom podstatné, či konanie ako celok bolo spravodlivé (porov. napríklad rozsudok zo 6. decembra 2011, *Popivčák proti Slovensku*, sťažnosť č. 13665/07, ods. 56). Keďže uvedené princípy sa zhodujú s judikatúrou ústavného súdu k čl. 46 ods. 1 ústavy, bolo by k tejto námietke sťažovateľa možné odkázať na odôvodnenie v bodoch 5.2 a 5.3 s rovnakým záverom, teda že k tvrdenému porušeniu čl. 6 ods. 1 dohovoru nemohlo dôjsť.

7. Z totožných dôvodov sa nemožno meritórne zaoberať námietkou porušenia práva na pokojné užívanie majetku zaručeného v čl. 1 ods. 1 Dodatočného protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dodatkový protokol“), ktorú sťažovateľ v texte sťažnosti navyše nijako neodôvodnil. Možno sa preto len domnievať, že sťažovateľ vidí porušenie tohto práva v tom, že mu súdy neprisúdili ním tvrdený nárok na mzdu, ktorý považuje za majetok chránený citovaným ustanovením dodatkového protokolu. Judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva však zdôrazňuje, že čl. 1 ods. 1 dodatkového protokolu nezaručuje právo nadobudnúť niečo do vlastníctva, avšak také právo (pohľadávka) môže byť predmetom ochrany, ak je dostatočne určité a ak ho možno považovať za legitímny nárok na získanie vlastníctva (porov. napr. rozsudok Veľkej komory z 28. septembra 2004, *Kopecký proti Slovensku*, sťažnosť č. 44912/98, ods. 35).

Podľa názoru ústavného súdu je však sťažovateľov nárok príliš hypotetický na to, aby mohol požívať takúto ochranu. V prerokovanej veci totiž súdy uzavreli, že sťažovateľ nespĺnil predpoklady vyžadované právnym poriadkom na vznik ním tvrdeného nároku (existencia dohody medzi ním a zamestnávateľom), a ústavný súd tento záver nepovažoval za ústavne neakceptovateľný. Potom ale treba vychádzať z toho, že sťažovateľ nenaplnil podmienky na vznik nároku na odmenu v súlade s právnym poriadkom a jeho nárok nemožno považovať za dostatočne určitý a legitímny, aby mohol požívať ochranu dodatkového protokolu.

III.

Záver

8. Podľa ustanovenia § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde môže ústavný súd pri predbežnom prerokovaní odmietnuť okrem iného takú sťažnosť, ktorá je zjavne neopodstatnená. Za zjavne neopodstatnenú sa podľa konštantnej judikatúry ústavného súdu považuje najmä taký návrh (taká sťažnosť), ktorým nemohlo dôjsť k porušeniu základného práva označeného sťažovateľom, pretože nie je daná jeho vzájomná súvislosť s napadnutým postupom alebo rozhodnutím orgánu verejnej moci (napr. II. ÚS 1/05, II. ÚS 20/05, IV. ÚS 288/05, II. ÚS 298/06). Z dôvodov uvedených v bodoch 5 až 7 je zrejmé, že napadnutý rozsudok krajského súdu už na prvý pohľad (*prima facie*) netrpí nedostatkami, ktoré mu vyčíta sťažovateľ.

9. Vzhľadom na to senát ústavného súdu sťažnosť ako celok na neverejnom zasadnutí odmietol v súlade s § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde, tak ako to je uvedené vo výroku.

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

V Košiciach 11. decembra 2013