

## POVINNOSŤ POSTÚPIŤ VEC NA PREJEDNANIE A ROZHODNUTIE VEĽKÉMU SENÁTU

**Za situácie, keď senát Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) dospeje k právnenému názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru, ktorý už bol vyjadrený v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu, pričom v danej právnej otázke neexistuje stanovisko veľkého senátu, ale ani publikované stanovisko senátu, je jeho zákonnou povinnosťou postúpiť vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu. Skutočnosť, že existuje publikované stanovisko k danej právnej otázke, ktoré však vychádza z odlišného znenia zákona umožňujúceho (aj) rozdielny výklad, neopravňuje senát nepostúpiť vec veľkému senátu.**

*(Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 332/2018 z 11. októbra 2018)*

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 11. októbra 2018 v senáte zloženom z predsedu Lajosa Mészárosa (sudca spravodajca), zo sudkyne Jany Laššákovej a sudcu Sergeja Kohuta prerokoval prijatú sťažnosť I. K., zastúpeného advokátom JUDr. Ľubomírom Ivanom, advokátska kancelária, Námestie SNP 41, Zvolen, vo veci namietaného porušenia čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky postupom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v konaní vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 29/2017 a jeho rozsudkom z 22. marca 2018 a takto

### **r o z h o d o l :**

1. Najvyšší súd Slovenskej republiky v konaní vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 29/2017 svojím postupom a rozsudkom z 22. marca 2018 **p o r u š i l** základné právo I. K. na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.

2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 3 Cdo 29/2017 z 22. marca 2018 **z r u š u j e** a vec **v r a c i a** na ďalšie konanie.

### **O d ô v o d n e n i e :**

#### **I.**

1. Uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) č. k. II. ÚS 332/2018-10 z 20. júna 2018 bola prijatá na ďalšie konanie sťažnosť I. K. (ďalej len „sťažovateľ“) vo veci namietaného porušenia čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) postupom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) v konaní vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 29/2017 a jeho rozsudkom z 22. marca 2018.

2. Podľa § 30 ods. 2 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“) prerokoval ústavný súd túto vec na neverejnom zasadnutí, keďže sťažovateľ v podaní z 24. augusta 2018 a najvyšší

súd vo vyjadrení z 13. augusta 2018 vyslovili súhlas, aby sa upustilo od ústneho pojednávania. Ústavný súd vychádzal pritom z listinných dôkazov a vyjadrení nachádzajúcich sa v jeho spise.

3. Zo sťažnosti vyplýva, že sťažovateľ sa ako žalobca žalobou z 11. decembra 2013 proti žalovanému Ministerstvu vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „žalovaný“) domáhal vyslovenia neplatnosti výpovede a náhrady mzdy.

4. Rozsudkom Okresného súdu Zvolen (ďalej len „okresný súd“) č. k. 15 Cpr 5/2013-277 zo 14. januára 2016 bola jeho žaloba zamietnutá.

Rozsudkom Krajského súdu v Banskej Bystrici (ďalej len „krajský súd“) č. k. 13 CoPr 6/2016-313 z 20. septembra 2016 bol rozsudok okresného súdu potvrdený.

Rozsudkom najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 29/2017 z 22. marca 2018, doručeným právnomu zástupcovi sťažovateľa podľa dátumovej pečiatky 5. apríla 2018, bolo dovolanie sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu zamietnuté.

5. Podľa presvedčenia sťažovateľa rozsudkom najvyššieho súdu došlo k porušeniu jeho označeného základného práva. Jeho právna vec bola totiž podľa sťažovateľa všeobecnými súdmi nesprávne právne posúdená.

Konkrétne išlo o nesprávne právne posúdenie otázky uplynutia prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Sťažovateľ i naďalej trvá na tom, že jeho žaloba bola podaná včas, teda pred uplynutím prekluzívnej lehoty stanovenej zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“). 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. 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 sťažovateľa je zrejmé, že žalobu o neplatnosť výpovede nepodal v lehote do dvoch mesiacov od zamestnávateľom určeného času uplynutia výpovednej lehoty, pretože ju podal v lehote do dvoch mesiacov od skončenia výpovednej lehoty predĺženej o ochrannú dobu, a preto lehota v zmysle § 77 Zákonníka práce bola zachovaná.

6. Najvyšší súd rozhodol podľa presvedčenia sťažovateľa na základe judikatúry vychádzajúcej zo zákona č. 65/1965 Zb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „starý Zákonník práce“), hoci súčasná judikatúra je iná a je v súlade s právnym názorom sťažovateľa. Rozsudok najvyššieho súdu je podľa názoru sťažovateľa navyše odôvodnený takým neprofesionálnym a strohým spôsobom, že to nebudí a nemôže budiť dojem, že bol vydaný takou dôležitou inštitúciou, ako je najvyšší súd. Celé odôvodnenie spočíva v tom, že hoci je pravdou, že popri sebe existujú dve rozhodnutia najvyššieho súdu s odlišným právnym výkladom otázky plynutia prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru vo vzťahu k ochrannej dobe, napriek tomu sa najvyšší súd jednoducho priklonil k jednému z týchto rozhodnutí (podstatne staršiemu, a teda prekonanému), a to bez náležitého odôvodnenia. Najvyšší súd ďalej konštatuje, že medzi Zákonníkom práce a starým Zákonníkom práce sú určité formulačné odlišnosti v súvislosti s ustanovením upravujúcim plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, avšak tieto na lehote, v ktorej môže zamestnanec uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nič nemenia. Sťažovateľ v tejto súvislosti zdôrazňuje, že najvyšší súd nepovažoval túto otázku (rozpornosť judikatúry najvyššieho súdu a najmä odklon od ustálenej

judikatúry vo veci sťažovateľa) za natoľko dôležitú, aby ju postúpil na rozhodnutie veľkému senátu. Išlo pritom o zmenu právneho stavu, ktorá vylučuje možnosť aplikácie rozhodnutia R 119/99.

7. Sťažovateľ poukázal na to, že podľa § 64 starého Zákonníka práce účinného do 31. marca 2002 neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním. Porovnaním oboch ustanovení možno zistiť, že nejde iba o formulačné odlišnosti, ale o jasnú zmenu v právnom predpise. Starý Zákonník práce viazal prekluzívnu lehotu výlučne na deň skončenia pracovného pomeru v zmysle úkonu, ktorým sa pracovný pomer ukončil. V prípade sťažovateľa by to bolo uplynutie výpovednej lehoty ako takej. Zákonník práce však viaže prekluzívnu lehotu na deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by išlo o platnú výpoveď. Ide o zákonodarcom cielené vypustenie slovného spojenia „týmto rozviazaním“, ktoré má jasný cieľ, a to ten, že sa ním myslelo na ochrannú dobu a jej vplyv na plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby tak, ako to predpokladá aj § 64 ods. 2 Zákonníka práce.

8. Sťažovateľ zdôrazňuje, že pokiaľ sa všeobecné sudy opreli o judikát publikovaný ako R 119/99, rozhodli na základe starého, už prekonaného rozhodnutia vydaného za účinnosti starého Zákonníka práce. Všeobecné sudy rozhodovali vo veci sťažovateľa na základe neúčinných ustanovení, čo treba pokladať za absolútnu deštrukciu inštitútu právnej istoty a právneho systému ako takého. Ide o tak závažné pochybenie, ktoré samo osebe predstavuje porušenie základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu.

Na podporu uvedených tvrdení o tom, že judikát R 119/99 je už prekonaný, pripojil sťažovateľ k dovolaniu niektoré rozsudky okresných súdov a krajských súdov (ktoré presne označuje), ale aj rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010 z 12. decembra 2011.

9. Sťažovateľ napokon poukazuje na to, že Slovenská republika uznáva právo na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu a diskriminácii v zamestnaní aj tým, že toto právo je výslovne zakotvené v čl. 36 písm. b) ústavy. Tak isto ratifikovala pre účely posilnenia ochrany zamestnancov Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení zamestnania z podnetu zamestnávateľa č. 158 z 22. júna 1982.

10. Vzhľadom na uvedené podstatné skutočnosti sťažovateľ požaduje, aby ústavný súd o jeho sťažnosti nálezom takto rozhodol:

*„1. Rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22.03.2018, č. k. 3Cdo/29/2017 bolo porušené základné právo sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky.*

*2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 22.03.2018, č. k. 3Cdo/29/2017 sa zrušuje a vec sa vracia Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie.“*

11. Z vyjadrenia predsedníčky najvyššieho súdu č. k. KP 3/2018-48 z 13. augusta 2018, doručeného ústavnému súdu 20. augusta 2018, vyplýva, že najvyšší súd v odôvodnení rozsudku vyčerpávajúco uviedol svoj právny názor, ako aj dôvody, pre ktoré nepredložil vec veľkému senátu. Tento rozsudok nie je možné považovať za svojvoľný alebo zjavne neodôvodnený, resp. za taký, ktorý by popieral zmysel práva na spravodlivé súdne konanie a na súdnu ochranu, keďže najvyšší súd sa vysporiadal s námietkami sťažovateľa a rozsudok riadne odôvodnil.

12. Z repliky právneho zástupcu sťažovateľa z 24. augusta 2018, doručenej ústavnému súdu elektronicky toho istého dňa, vyplýva, že v celom rozsahu trvá na sťažnosti, považuje ju za opodstatnenú a v podrobnostiach na ňu odkazuje.

13. Ústavný súd doručil sťažnosť, uznesenie č. k. II. ÚS 332/2018-10 z 20. júna 2018, vyjadrenie predsedníčky najvyššieho súdu a repliku právneho zástupcu sťažovateľa žalovanému, aby sa aj on mohol vyjadriť vo veci samej, keďže rozhodnutím ústavného súdu môže byť dotknutý na svojich právach.

Z vyjadrenia žalovaného z 19. septembra 2018, doručeného ústavnému súdu 25. septembra 2018, vyplýva, že považuje rozsudok najvyššieho súdu za správny a náležité odôvodnený. Sťažnosti chýba akákoľvek ústavnoprávna dimenzia, keďže jej základom je iba konštatovanie skutkových okolností prípadu, ich prehodnocovanie a následné vyjadrenie nesúhlasu s vysloveným právnym názorom najvyššieho súdu. Žalovaný v ďalšom poukazuje na konkrétnu (podľa neho správnu) skutkovú a právnu argumentáciu najvyššieho súdu.

## II.

14. Z rozsudku krajského súdu č. k. 13 CoPr 6/2016-313 z 20. septembra 2016 vyplýva, že ním bol potvrdený rozsudok okresného súdu č. k. 15 Cpr 5/2013-277 zo 14. januára 2016. Podľa názoru krajského súdu je podstatné riešenie otázky, prečo okresný súd vychádzal pri svojom rozhodovaní z právneho názoru vysloveného najvyšším súdom v rozhodnutí R 119/99, ako aj R 8/03, a nie z rozhodnutia sp. zn. 7 MCdo 1/2010 z 12. novembra 2011, ktorého sa sťažovateľ dovoľáva. Krajský súd nemá oprávnenie (a tým menej ambície) hodnotiť správnosť toho-ktorého rozhodnutia najvyššieho súdu. Dovoľuje si však poznamenať, že rozhodnutie najvyššieho súdu sp. zn. 7 MCdo 1/2010 z 12. novembra 2011 vykladá závery § 64 ods. 2 Zákonníka práce. V závere tvrdí, že toto ustanovenie chráni zamestnancov, ktorým bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby, a to tým, že predlžuje výpovednú dobu o ochrannú dobu (ak by ochranná doba uplynula skôr ako výpovedná doba, pracovný pomer by sa skončil uplynutím výpovednej doby). Nejde o jednoznačný rozpor vo vzťahu k prekluzívnej lehote. Z takéhoto výkladu nevyplýva presvedčivý záver, prečo by v prípade ochrannej doby mala byť predlžovaná aj prekluzívna lehota ustanovená v § 77 Zákonníka práce. Z dôvodov rozhodnutia najvyššieho súdu sp. zn. 5 Cdo 31/98 (R 119/99) vyplýva, že aj z citácie § 64 starého Zákonníka práce je zrejmé, že pre plynutie tejto lehoty je podstatný rozvázovací prejav, čo treba vyvodit' zo slov „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“. Z toho vyplýva, že prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Nie je dôvod vykladať ustanovenia Zákonníka práce vo všetkých prípadoch rozširujúco v prospech zamestnanca, a to jednak preto, že napriek všetkým skutočnostiam Zákonník práce v dôsledku jeho novelizácií je „mäkký“ a všemožne ochraňuje zamestnancov, ale tiež preto, že ak by ustanovenia Zákonníka práce (všetky alebo aspoň ich väčšina) mali byť vykladané vždy napriek ich kogentnosti rozširujúco v prospech zamestnancov, dochádzalo by k sťažovaniu, resp. až k znemožňovaniu činnosti zamestnávateľov a išlo by o ďalšiu „devalváciu práva“.

15. Z rozsudku najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 29/2017 z 22. marca 2018 vyplýva, že ním bolo zamietnuté dovolanie sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu sp. zn. 13 CoPr 6/2016 z 20. septembra 2016.

Podľa konštatovania najvyššieho súdu sťažovateľ za relevantnú otázku z hľadiska § 421 ods. 1 písm. c) Civilného sporového poriadku (podľa ktorého dovolanie je prípustné proti

rozhodnutiu odvolacieho súdu, ktorým sa potvrdilo alebo zmenilo rozhodnutie súdu prvej inštancie, ak rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, ktorá je dovolacím súdom rozhodovaná rozdielne) označil otázku, kedy začína plynúť dvojmesačná prekluzívna lehota na uplatnenie neplatnosti výpovede danej zamestnancovi zo štátnozamestnaneckého pomeru (§ 77 Zákonníka práce) v prípade, na ktorý sa vzťahuje § 64 Zákonníka práce, t. j. v prípade, ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe.

Podľa ďalšieho konštatovania najvyššieho súdu v konaní vedenom pod sp. zn. 5 Cdo 31/1997 (v JASPI je nesprávne uvedená sp. zn. 5 Cdo 31/1998) išlo o prípad, v ktorom dovolateľ (zamestnanec) vytykal odvolaciemu súdu nezohľadnenie toho, že počas výpovednej doby ochorel, bol práceneschopný a táto skutočnosť mala podstatný vplyv na plynutie dvojmesačnej prekluzívnej lehoty, v ktorej mohol uplatniť neplatnosť rozviazania pracovného pomeru na súde v zmysle § 64 starého Zákonníka práce. Rozhodnutie najvyššieho súdu vydané v predmetnom konaní bolo publikované ako judikát R 119/99, ktorého právna veta znie: „*Počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru podľa § 64 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca*“. Najvyšší súd na odôvodnenie tohto rozhodnutia uviedol, že súd prihliada na plynutie lehoty podľa § 64 starého Zákonníka práce *ex offi*. Nezachovanie tejto prekluzívnej lehoty súd zohľadní iba v prípade, ak by išlo o osobu s duševnou poruchou odôvodňujúcou zbavenie spôsobilosti na právne úkony a ak tejto osobe nebol určený opatrovník. Iné prípady, teda ani práceneschopnosť, túto lehotu nepredlžujú. Aj z citácie § 64 starého Zákonníka práce vyplýva, že pre plynutie tejto lehoty je podstatný rozvázovací prejav, čo treba vyvodiť zo slov „v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“. Najvyšší súd napokon uzavrel, že prípadná práceneschopnosť zamestnanca, ktorá niekedy trvá aj podstatne dlhšiu dobu, nemôže ovplyvňovať lehotu na uplatnenie prípadnej neplatnosti rozviazania pracovného pomeru.

V spore, ktorý bol vedený najvyšším súdom pod sp. zn. 7 MCdo 1/2010, išlo o prípad, v ktorom zamestnávateľ dal výpoveď zamestnancovi počas práceneschopnosti zamestnanca. Najvyšší súd v rozhodnutí uviedol, že pre posúdenie, či zamestnanec uplatnil neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce, treba vyriešiť otázku, v ktorý deň mal pracovný pomer skončiť, a od tohto dňa odvodzovať plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle tohto ustanovenia. Pri riešení tejto otázky poukázal najvyšší súd na § 64 ods. 2 Zákonníka práce a konštatoval, že toto ustanovenie chráni zamestnanca (ktorému bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby) predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu. Ak by ochranná doba uplynula skôr ako výpovedná doba, pracovný pomer by sa skončil uplynutím výpovednej doby. Vzhľadom na to, že § 64 ods. 1 Zákonníka práce vylučuje, aby zamestnancovi bola daná výpoveď v ochrannej dobe, tento zákonník ani neupravuje plynutie výpovednej doby pri výpovedi danej v ochrannej dobe. Pokiaľ ale zamestnávateľ predsa len dá zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, ochrana poskytovaná zamestnancovi musí zahŕňať aj ochranu z hľadiska plynutia výpovednej doby v zmysle § 64 ods. 2 Zákonníka práce. Priečiaci sa dobrým mravom by bol preto výklad, podľa ktorého ustanovenie o predĺžení výpovednej doby o ochrannú dobu chráni len toho zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pred jej začiatkom. Pokiaľ teda zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, ktorá neskončila skôr, ako mala skončiť výpovedná doba, pracovný pomer končí uplynutím posledného dňa ochrannej doby (R 119/99).

Odhliadnuc od skutkových odlišností oboch uvedených prípadov a toho, že judikát R 119/99 sa týka primárne prekluzívnej lehoty, v ktorej sa zamestnanec môže domáhať na súde určenia jemu danej výpovede, zatiaľ čo ťažisko rozhodnutia sp. zn. 7 MCdo 1/2010 spočíva v otázke plynutia výpovednej doby, predsa len majú tieto prípady spoločné to, že v nich bola, avšak rozdielne, vyriešená otázka vplyvu práceneschopnosti zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď, na začiatok a plynutie lehoty, v ktorej sa mohol na súde domáhať určenia neplatnosti tohto zrušovacieho prejavu zamestnávateľa. Kým v prvom prípade najvyšší súd v publikovanom rozhodnutí dospel k záveru, že začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca, v druhom prípade dospel v nepublikovanom rozhodnutí k opačnému záveru.

Podľa názoru najvyššieho súdu, i keď v uvedených prípadoch nebola opodstatnenosť dovolaní posudzovaná na báze toho istého zákona, treba mať na zreteli totožnosť účelu právnej úpravy predmetnej prekluzívnej lehoty sledovanej § 64 starého Zákonníka práce, ako aj § 77 Zákonníka práce. Formulačné odlišnosti právnej úpravy tejto lehoty, v ktorej môže zamestnanec uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru, na tom nič nemenia. Zásada právnej istoty, ktorá úzko súvisí s požiadavkou stability práva, sa uplatňuje aj vo vzťahoch medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Naplnenie tejto požiadavky sleduje aj právna úprava obsiahnutá v § 77 Zákonníka práce. Dvojmesačná lehota uvedená v tomto ustanovení patrí medzi prekluzívne lehoty. Základným účelom inštitútu preklúzie je pôsobiť na subjekty právnych vzťahov, aby v primeraných lehotách uplatňovali svoje práva (nároky), a zároveň aj zabrániť tomu, aby ani jedna strana týchto vzťahov nebola vystavená právnej neistote po časovo neprimeranú dobu. Skutočnosť, že sa zamestnanec nachádza v ochrannej dobe, môže mať právne následky len z hľadiska výpovednej doby (§ 64 ods. 2 Zákonníka práce), nie však z hľadiska prekluzívnej lehoty v zmysle § 77 Zákonníka práce. Účelom právnej úpravy ochrannej doby je chrániť zamestnanca pred nepriaznivými dopadmi určitých okolností a situácií, v ktorých sa nachádza. Účelom ochrannej doby rozhodne nie je vytvoriť zamestnancovi širší časový priestor na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Senát najvyššieho súdu, vychádzajúc z podstaty a účelu lehoty uvedenej v § 77 Zákonníka práce, zastáva názor zhodný s právnymi závermi vyjadrenými v rozhodnutí sp. zn. 5 Cdo 31/1997 (R 119/99). Podľa jeho presvedčenia je i naďalej (aj za účinnosti Zákonníka práce) opodstatnený právny názor, podľa ktorého začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti výpovede podľa § 77 Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca. Aj z doslovného znenia tohto ustanovenia je zrejmé, že pre plynutie prekluzívnej lehoty uvedenej v tomto ustanovení je podstatný prejav smerujúci k skončeniu pracovného pomeru. Za „deň, keď sa mal pracovný pomer skončiť“, tu treba považovať posledný deň výpovednej doby nepredĺženej o ochrannú dobu. Princíp právnej istoty a požiadavka stability práva tu opodstatňuje záver, podľa ktorého práceneschopnosť zamestnanca, ktorá (podobne ako iné situácie, v ktorých je zamestnanec v ochrannej dobe) môže trvať aj podstatne dlhšiu dobu, neovplyvňuje lehotu na uplatnenie neplatnosti výpovede danej zamestnancovi z pracovného alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

Trojčlenný dovolací senát 3 C najvyššieho súdu v danom prípade svojimi právnymi náhľadmi a právnymi závermi „nevolí zmenu“ (stotožňuje sa s podstatou, zmyslom a závermi judikátu R 119/99), a preto vec nepostupuje veľkému senátu. Vychádza pritom z právnych záverov vyjadrených v judikáte R 17/2017, v zmysle ktorého § 48 Civilného sporového

poriadku dopadá na prípady, v ktorých trojčlenný senát najvyššieho súdu dospeje k záveru, že je dôvod na odklon od rozhodnutia uverejneného v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky, na zmenu právneho názoru vyjadreného v skoršom rozhodnutí trojčlenného senátu najvyššieho súdu alebo na odklon od právneho názoru vyjadreného v rozhodnutí veľkého senátu. Ak však trojčlenný senát dospeje k záveru, že tieto dôvody (na zmenu, resp. odklonenie sa od judikátu) nie sú dané, vec nepostúpi veľkému senátu najvyššieho súdu.

### III.

16. 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 čl. 127 ods. 2 ústavy ak ústavný súd vyhovie sťažnosti, svojím rozhodnutím vysloví, že právoplatným rozhodnutím, opatrením alebo iným zásahom boli porušené práva alebo slobody podľa odseku 1, a zruší také rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah. Ak porušenie práv alebo slobôd podľa odseku 1 vzniklo nečinnosťou, ústavný súd môže prikázať, aby ten, kto tieto práva alebo slobody porušil, vo veci konal. Ústavný súd môže zároveň vec vrátiť na ďalšie konanie, zakázať pokračovanie v porušovaní základných práv a slobôd alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, alebo ak je to možné, prikázať, aby ten, kto porušil práva alebo slobody podľa odseku 1, obnovil stav pred porušením.

17. 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.

18. 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 preskúmavať 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 natolko odchýlil od znenia príslušných ustanovení, že by zásadne poprel ich účel a význam (*mutatis mutandis* I. ÚS 115/02, I. ÚS 12/05, I. ÚS 352/06).

19. Sťažovateľ je presvedčený, že otázku včasnosti podania jeho žaloby o vyslovenie neplatnosti výpovede a náhradu ušlej mzdy posúdili všeobecné súdy nesprávne. V podstate vychádzali z § 64 starého Zákonníka práce a z judikátu najvyššieho súdu R 119/99. V skutočnosti však pri správnej aplikácii § 77 Zákonníka práce bola žaloba podaná včas, pretože v dôsledku práceneschopnosti sťažovateľa sa mal jeho pracovný pomer skončiť neskôr. Sťažovateľ sa pritom opiera o právny názor vyslovený iným senátom najvyššieho súdu pod

sp. zn. 7 MCdo 1/2010. Podľa názoru sťažovateľa mal najvyšší súd vzhľadom na rozpornosť svojej judikatúry postúpiť vec na rozhodnutie veľkému senátu, čo sa však nestalo.

20. Predsedníčka najvyššieho súdu je toho názoru, že rozsudok najvyššieho súdu nie je svojvoľný či zjavne neodôvodnený a nepopiera zmysel práva na spravodlivé súdne konanie a na súdnu ochranu.

21. Žalovaný je tiež presvedčený o správnosti rozsudku najvyššieho súdu. Poznomenáva, že v sťažnosti absentuje akákoľvek ústavnoprávna dimenzia.

22. Z pohľadu ústavného súdu treba predovšetkým po skutkovej stránke konštatovať, že medzi účastníkmi konania je nesporné, že sťažovateľ žalobu o neplatnosť výpovede nepodal v lehote do dvoch mesiacov od zamestnávateľom určeného času uplynutia výpovednej lehoty, pretože ju podal v lehote do dvoch mesiacov od skončenia výpovednej lehoty predĺženej o ochrannú dobu. Sporná je naproti tomu právna otázka, či sa dvojmesačná prekluzívna lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 Zákonníka práce má počítať od zamestnávateľom určeného času uplynutia výpovednej lehoty, alebo od skončenia výpovednej lehoty predĺženej o ochrannú dobu.

23. Podľa § 64 starého Zákonníka práce (účinného do 31. marca 2002) neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním.

Podľa § 77 Zákonníka práce (účinného od 1. apríla 2002) 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.

24. Podľa § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku ak senát najvyššieho súdu pri svojom rozhodovaní dospeje k právnenému názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru, ktorý už bol vyjadrený v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu, postúpi vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu. V uznesení o postúpení veci odôvodní svoj odlišný právny názor.

25. Podľa konštatovania najvyššieho súdu v rozhodnutí vo veci sp. zn. 5 Cdo 31/1997, ktoré bolo publikované ako judikát R 119/99, najvyšší súd uviedol, že počiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru podľa § 64 starého Zákonníka práce nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca. Na odôvodnenie tohto stanoviska poukázal na text § 64 starého Zákonníka práce („v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť týmto rozviazaním“), ako aj na skutočnosť, že práceneschopnosť môže trvať aj dlhú dobu.

Ďalej najvyšší súd konštatoval, že v rozhodnutí vo veci sp. zn. 7 MCdo 1/2010 bolo uvedené, že pre posúdenie otázky, či zamestnanec uplatnil neplatnosť skončenia pracovného pomeru na súde v lehote stanovenej v § 77 Zákonníka práce, treba vyriešiť, v ktorý deň mal pracovný pomer skončiť, a od tohto dňa odvodzovať plynutie prekluzívnej lehoty v zmysle tohto ustanovenia. Poukázal pritom na § 64 ods. 2 Zákonníka práce a konštatoval, že toto ustanovenie chráni zamestnanca (ktorému bola daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby) predĺžením výpovednej doby o ochrannú dobu.

Napokon najvyšší súd konštatoval, že, odhliadnuc od skutkových odlišností oboch uvedených prípadov (R 119/99 a sp. zn. 7 MCdo 1/2010), majú oba spoločné to, že v nich bola, avšak rozdielne, vyriešená otázka vplyvu práceneschopnosti zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď, na začiatok a plynutie lehoty, v ktorej sa mohol na súde domáhať určenia neplatnosti

tohto zrušovacieho prejavu zamestnávateľa. Kým v prvom prípade najvyšší súd v publikovanom rozhodnutí dospel k záveru, že začiatok a plynutie lehoty na uplatnenie práva na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru nemôže ovplyvniť ani prípadná práceneschopnosť zamestnanca, v druhom prípade dospel v nepublikovanom rozhodnutí k opačnému záveru.

26. Za daného stavu považuje ústavný súd za zásadnú právnu otázku, či najvyšší súd správne postupoval, keď v zmysle § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku nepostúpil vec na rozhodnutie veľkému senátu.

Materiálny právny štát je postavený (okrem iného) na dôvere občanov v právo a právny poriadok. Podmienkou takejto dôvery je aj dostatočná miera právnej istoty občanov. Jedným zo základných princípov právneho štátu je princíp právnej istoty (čl. 1 ods. 1 ústavy), ktorý okrem iného vyžaduje, aby v prípade, keď súdy rozhodnú vo veci s konečnou platnosťou, ich rozhodnutie nebolo viac spochybňované v zmysle predvídateľnosti práva. Súdy majú v rovnakých podmienkach aplikovať právnu normu rovnakým spôsobom. Diametrálne odlišné právne posúdenie vecí súdom v skutkovo totožných veciach za jednotnej právnej úpravy je v podmienkach materiálneho právneho štátu neakceptovateľné. Princíp právnej istoty musí byť plne realizovaný v praxi súdov, a to najmä prostredníctvom „ustálenej rozhodovacej praxe najvyšších súdnych autorít“. Vychádzajúc z premisy, že úloha najvyššieho súdu pri aplikácii princípu právnej istoty je absolútne kľúčová, ukázala sa potreba zriadenia veľkého senátu najvyššieho súdu s cieľom zabezpečenia jednoty rozhodovania najmä v zmysle jednoty judikatúry a jej akceptovania súdmi nižších inšancií. Veľký senát predstavuje inštitucionálne zabezpečenie princípu právnej istoty vyjadreného v čl. 2 Civilného sporového poriadku (podľa čl. 2 ods. 2 časti vety pred bodkočiarkou Civilného sporového poriadku právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít).

Povinnosť senátu najvyššieho súdu postúpiť vec veľkému senátu vyplýva priamo z § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Túto povinnosť má senát vždy, ak pri svojom rozhodovaní dospeje k právnomu názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru už vyjadreného v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu. Predloženie veci na rozhodnutie veľkému senátu teda nezávisí od voľnej úvahy senátu najvyššieho súdu.

Porušenie povinnosti predložiť vec veľkému senátu podľa § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku nie je iba porušením tohto zákonného ustanovenia, ale vzhľadom na základné právo na zákonného sudcu (čl. 48 ods. 1 ústavy) aj pochybením, ktoré má ústavnoprávny rozmer. Z ústavného príkazu, že „nikoho nemožno odňať jeho zákonnému sudcovi“, vyplýva, že nerešpektovanie zákona, v akom zložení má byť vec rozhodovaná, predstavuje vo svojich dôsledkoch porušenie čl. 48 ods. 1 ústavy.

27. Ďalej sa javí ako podstatné, že v rozsudku najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 174/2016 z 10. novembra 2016 (uverejnenom v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky 3/2017 pod č. 17) bol prijatý takýto výklad (právna veta): „*Ustanovenie § 48 Civilného sporového poriadku dopadá na prípady, v ktorých trojčlenný senát najvyššieho súdu dospeje k záveru, že je dôvod na odklon od ustálenej rozhodovacej praxe najvyššieho súdu (stanovísk alebo rozhodnutí uverejnených v Zbierke stanovísk najvyššieho súdu a rozhodnutí súdov Slovenskej republiky), alebo na zmenu právneho názoru vyjadreného v skoršom rozhodnutí trojčlenného senátu najvyššieho súdu, alebo na odklon od právneho názoru vyjadreného v rozhodnutí veľkého senátu. Pokiaľ trojčlenný senát dospeje k záveru, že tieto dôvody nie sú dané, vec nepostúpi veľkému senátu najvyššieho súdu.*“ Nad rámec právnej

vety z rozhodnutia *inter alia* vyplýva, že hoci postúpenie veci veľkému senátu podľa § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku nie je na voľnej úvahe trojčlenného senátu, neznamená to, že trojčlenný senát musí postúpiť vec veľkému senátu pri každom nestotožnení sa s názorom vyjadreným už skôr v inom rozhodnutí niektorého trojčlenného senátu. Pokiaľ ešte v určitej právnej otázke nedošlo k prijatiu (publikovaniu) stanoviska alebo judikátu, prípadne ešte nebolo vydané rozhodnutie veľkého senátu, má povinnosť postúpiť vec veľkému senátu ten trojčlenný senát, ktorý sa mieni názorovo odchýliť (odkloniť) od skoršieho rozhodnutia iného trojčlenného senátu.

28. Ústavný súd zdôrazňuje, že najvyšší súd v teraz skúmanej veci celkom nepochybne dospel k právnenému názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru uvedeného v nepublikovanom rozhodnutí sp. zn. 7 MCdo 1/2010. Napriek tomu nepovažoval za potrebné postupovať podľa § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku, pretože bol toho názoru, že skoršie publikované rozhodnutie najvyššieho súdu (R 119/99) treba považovať za správne a za aplikovateľné aj za zmenenej právnej úpravy. Dospel teda k záveru, že nie je daný dôvod odkloniť sa od právneho názoru vyjadreného v publikovanom rozhodnutí.

29. Treba konštatovať, že protichodné právne názory senátov najvyššieho súdu sú založené na odlišných preferenciách. Kým skoršie (publikované) stanovisko preferuje princíp právnej istoty (plynutie prekluzívnej lehoty na podanie žaloby nemôže závisieť na neistom faktore dĺžky práceneschopnosti zamestnanca), zatiaľ novšie (nepublikované) stanovisko preferuje zvýšenú ochranu zamestnanca ako „slabšej strany“ pracovnoprávneho vzťahu pred zamestnávateľom ako „silnejšou stranou“. Obe tieto preferencie sa javia ústavnému súdu ako legitímne a ústavne konformné.

30. Ďalej je dôležitý najvyšším súdom akcentovaný fakt, teda skutočnosť, že skoršie rozhodnutie bolo publikované, kým k publikovaniu neskoršieho rozhodnutia nedošlo. Dôležitý je aj fakt, na ktorý poukazuje sťažovateľ, teda skutočnosť, že neskoršie (nepublikované) rozhodnutie vychádzalo z odlišnej zákonnej úpravy. Sťažovateľ je pritom presvedčený, že odlišnosť úpravy vyplývala z vôle zákonodarcu smerujúcej k posilneniu ochrany zamestnanca. Naopak, najvyšší súd je presvedčený, že ide o jednoduchú formulačnú odlišnosť, ktorá neznamená odklon od skoršej úpravy a jej výkladu.

31. Za situácie, keď senát najvyššieho súdu dospeje k právnenému názoru, ktorý je odlišný od právneho názoru, ktorý už bol vyjadrený v rozhodnutí iného senátu najvyššieho súdu, pričom v danej právnej otázke neexistuje stanovisko veľkého senátu, ale ani publikované stanovisko senátu, je jeho zákonnou povinnosťou postúpiť vec na prejednanie a rozhodnutie veľkému senátu. Skutočnosť, že existuje publikované stanovisko k danej právnej otázke, ktoré však vychádza z odlišného znenia zákona umožňujúceho (aj) rozdielny výklad, neoprávňuje senát nepostúpiť vec veľkému senátu.

32. Na základe všetkých dosiaľ uvedených úvah dospieva ústavný súd k záveru, že najvyšší súd mal vec postúpiť na rozhodnutie veľkému senátu v zmysle § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku. Nepostúpenie veci veľkému senátu je za konkrétnych okolností daného prípadu arbitrálne, lebo je v priamom rozpore s výslovným znením § 48 ods. 1 Civilného sporového poriadku a je porušením základného práva sťažovateľa na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (bod 1 výroku nálezu).

33. Zároveň (primárne) došlo aj k porušeniu základného práva na zákonného sudcu podľa čl. 48 ods. 1 ústavy, čo však sťažovateľ nenamietal.

34. Treba tiež zdôrazniť, že nepostúpenie veci na rozhodnutie veľkému senátu znamená v konkrétnych okolnostiach tohto prípadu popretie samotného účelu a zmyslu § 48 ods. 1

Civilného sporového poriadku. Za súčasného stavu totiž nič nebráni tomu, aby niektorý senát najvyššieho súdu v budúcnosti znova odlišne posúdil spornú právnu otázku, čím sa iba predĺži stav právnej neistoty. Autoritatívnym a záväzným spôsobom možno totiž otázku vyriešiť iba verdiktom veľkého senátu.

35. Podľa § 56 ods. 2 prvej vety zákona o ústavnom súde ak sa základné právo alebo sloboda porušili rozhodnutím alebo opatrením, ústavný súd takéto rozhodnutie alebo opatrenie zruší.

Podľa § 56 ods. 3 písm. b) zákona o ústavnom súde ak ústavný súd sťažnosti vyhovie, môže vec vrátiť na ďalšie konanie.

Na základe citovaných ustanovení ústavný súd zrušil rozsudok najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 29/2017 z 22. marca 2018 a vec mu vrátil na ďalšie konanie (bod 2 výroku nálezu).

36. V ďalšom konaní bude najvyšší súd viazaný právnym názorom ústavného súdu.

37. Z uvedených dôvodov ústavný súd rozhodol tak, ako to vyplýva z výrokovej časti tohto rozhodnutia.

38. Vzhľadom na čl. 133 časť vety pred bodkočiarkou ústavy, podľa ktorého proti rozhodnutiu ústavného súdu nemožno podať opravný prostriedok, treba pod právoplatnosťou rozhodnutia uvedenou vo výroku tohto rozhodnutia rozumieť jeho doručenie účastníkom konania.