

K ZRUŠENIU ROZHODNUTIA PRE APLIKÁCIU NESPRÁVNEHO PRÁVNEHO PREDPISU

Použitie iného právneho predpisu, než ktorý mal byť súdom (iným orgánom verejnej moci) použitý na posúdenie otázky podstatnej pre rozhodnutie, môže byť podľa vplyvu takej aplikačnej chyby na výsledok rozhodovania vo veci samej vyhodnotené ústavným súdom v konaní o ústavnej sťažnosti ako ústavne neudržateľné vo vzťahu k porušeniu práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivý proces (v jeho nepriateľovej časti) podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.

(Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. k. I. ÚS 92/2021 z 19. mája 2021)

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Rastislava Kaššáka a sudcov Jany Baricovej (sudkyňa spravodajkyňa) a Miloša Maďara v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľky obchodnej spoločnosti **U. S. Steel Košice, s. r. o.**, Vstupný areál U. S. Steel, Košice, IČO 36 199 222, zastúpenej advokátskou kanceláriou JUDr. Dr. Michaela Stessl, advokátka, s. r. o., Suché mýto 1, Bratislava, v mene ktorej koná konateľka a advokátka JUDr. Dr. Michaela Stessl, proti uzneseniu Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 8 Cdo 70/2019 z 22. júla 2020 takto

r o z h o d o l :

1. Uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 8 Cdo 70/2019 z 22. júla 2020 **boli porušené** základné právo sťažovateľky na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a jej právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd.
2. Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky č. k. 8 Cdo 70/2019 z 22. júla 2020 **zrušuje a vec vracia** Najvyššiemu súdu Slovenskej republiky na ďalšie konanie.
3. Najvyšší súd Slovenskej republiky **je povinný** nahradiť sťažovateľke trovy konania **680,73 eur** a zaplatiť ich právnej zástupkyňi sťažovateľky do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.
4. Vo zvyšnej časti ústavnej sťažnosti **nevyhovuje**.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavná sťažnosť sťažovateľky a skutkový stav veci

1. Sťažovateľka sa ústavnou sťažnosťou doručenu Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) 25. novembra 2020 domáha vyslovenia porušenia svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), svojho práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“), základného práva vlastníť majetok podľa čl. 20 ods. 1 ústavy a svojho práva pokojne užívať svoj majetok podľa čl. 1

Dodatkového protokolu k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dodatkový protokol“) uznesením všeobecného súdu označeným v záhlaví tohto uznesenia. Sťažovateľka navrhuje napadnuté uznesenie zrušiť a vec vrátiť súdu na ďalšie konanie.

2. Z obsahu pripojeného spisového materiálu vyplýva, že rozsudkom Krajského súdu v Košiciach (ďalej len „krajský súd“) č. k. 9 CoPr 4/2018 z 26. septembra 2018 bolo právoplatne rozhodnuté o zamietnutí žaloby, ktorou sa žalobca (v konaní pred ústavným súdom zúčastnená osoba) domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru a určenia, že pracovný pomer naďalej trvá. Ako jeden z viacerých dôvodov neplatnosti výpovede žalobca namietal, že o organizačnej zmene, podľa ktorej sa stal nadbytočným, rozhodli iba dvaja konatelia sťažovateľky, hoci takáto zmena vyžadovala súhlas nadpolovičnej väčšiny všetkých jej (deviatich) konateľov.

3. Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) rozsudok krajského súdu zrušil z dôvodu prípustnosti a dôvodnosti dovolania žalobcu podľa § 421 ods. 1 písm. b) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“). V napadnutom uznesení sa zaoberal právnou otázkou, či rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným podľa § 63 ods. 1 písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov.

4. V dôvodoch napadnutého rozhodnutia najvyšší súd prevzal v bode 23 aj závery rozsudku v inej, obdobnej právnej veci č. k. 4 Cdo 60/2019 z 27. mája 2020 (ďalej len „rozsudok z 27. mája 2020“), v ktorej bola sťažovateľka za obdobných skutkových okolností žalovanou stranou sporu, v ktorom skonštatoval, že neplatnosť výpovede z pracovného pomeru danú žalobcovi je potrebné posúdiť v kontexte všetkých v tom čase u sťažovateľky prebiehajúcich udalostí, keď sťažovateľka rozvážovala pracovné pomery s jednotlivými zamestnancami takým spôsobom, aby nedošlo k splneniu predpokladov hromadného prepúšťania, de facto však k hromadnému prepúšťaniu dochádzalo. Aj v aktuálne prejednávanej veci najvyšší súd uzavrel, že bez pochyb dochádzalo k organizačným zmenám na rôznych úrovniach riadenia, ktoré sa týkali vnútorného vedenia a ďalšej organizácie spoločnosti, a teda rozhodnutie sťažovateľky o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti a malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov.

II.

Argumentácia sťažovateľky

5. Sťažovateľka zastáva názor, že uznesenie najvyššieho súdu porušuje jej práva najmä extrémne nesprávnou interpretáciou hmotnoprávnych noriem, ktorá odporuje ich účelu, je v rozpore s právnou praxou aj právnou doktrínou. Záver najvyššieho súdu, podľa ktorého rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách je rozhodnutím, ktoré spadá do obchodného vedenia spoločnosti, a teda malo byť prijaté so súhlasom väčšiny konateľov, je arbitrárne, nemá podklad v právnych normách, judikatúre ani v právnej doktríne, nie je odôvodnený, a preto je ústavne neospravedlňiteľný a neudržateľný.

6. Takto zhmutú podstatu ústavnej sťažnosti sťažovateľka ďalej rozvíja a tvrdí, že najvyšší súd v rozpore s dlhodobou rozhodovacou praxou a právnou doktrínou a bez akéhokoľvek

racionálneho vysvetlenia spája s porušením ustanovenia o obchodnom vedení spoločnosti podľa § 134 Obchodného zákonníka neplatnosť právnych úkonov. Najvyšší súd podľa sťažovateľky poprel význam a účel obchodného vedenia podľa § 134 Obchodného zákonníka, pokiaľ uvedené ustanovenie zamerané na ochranu obchodnej spoločnosti aplikoval proti jej vôli (sťažovateľka sa v konaní bránila) a v jej neprospech (sťažovateľke vzniká škoda).

7. Podľa sťažovateľky je nesprávne a právne neudržateľné vyhodnocovať náležitosti právneho úkonu – výpovede podľa ustanovenia jedného právneho predpisu (Zákonníka práce) a náležitosti predchádzajúceho faktického úkonu zamestnávateľa – rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorý je hmotnoprávnym predpokladom výpovede, podľa ustanovenia iného právneho predpisu (Obchodného zákonníka), a to bez explicitného zákonného prepojenia. Rovnako sťažovateľka považuje za nelogické klásť vyššie právno-formálne nároky na faktické úkony, ktoré sú predpokladom právnych úkonov tohto druhu, než na právne úkony samotné (a v konečnom dôsledku rozširovať dôvody neplatnosti skončenia pracovného pomeru nad rámec Zákonníka práce). Poukazuje na to, že výpoveď založená na § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, ktorej hmotnoprávnym predpokladom je prijatie organizačnej zmeny, je štandardným a v praxi využívaným spôsobom ukončenia pracovného pomeru. Za desaťročia aplikácie tejto právnej úpravy sa ešte nevyskytol prípad, keď by najvyšší súd ako dovolací orgán riešil otázku prepojenia obchodného vedenia spoločnosti a rozhodnutia o organizačnej zmene.

8. Najvyšším súdom poskytnuté chápanie obchodného vedenia (bod 23 napadnutého uznesenia) je podľa názoru sťažovateľky v príkrom rozpore s právnou doktrínou aj rozhodovacou praxou súdov. Je presvedčená o tom, že je neprípustné, aby sa pod pojem obchodné vedenie subsumovali všetky otázky, ktoré majú vplyv na riadenie a chod spoločnosti. Pojem obchodné vedenie nie je závislý od subjektu, ktorý o ňom rozhoduje. O obchodnom vedení štandardne rozhodujú konatelia (§ 134 Obchodného zákonníka), ale rozhodnutie o obchodnom vedení môže patriť aj valnému zhromaždeniu (§ 125 ods. 3 Obchodného zákonníka). Rozhodnutia o obchodnom vedení obchodnej spoločnosti nie sú právnymi úkonmi, preto nie je možné hovoriť o ich platnosti, resp. neplatnosti. Obchodné vedenie a súhlas väčšiny konateľov má smerovať k ochrane spoločnosti a všetkých jej spoločníkov, a to prostredníctvom nároku na náhradu škody, nie na zneplatnenie právnych úkonov. Najvyšší súd, dospejúc v napadnutom rozhodnutí k odlišným právnym názorom týkajúcim sa obchodného vedenia spoločnosti s ručením obmedzeným, tak podľa sťažovateľky rozhodol v rozpore so zmyslom a s účelom tejto normy.

9. Sťažovateľka poukázala i na to, že v prejednávanej veci išlo o rozhodnutie o organizačnej zmene týkajúce sa jednej osoby. Jeden zamestnanec, resp. jedna pracovná pozícia nemôže u sťažovateľky s rádovo 10 000 zamestnancami dosahovať taký vplyv na chod spoločnosti, aby sa rozhodovanie o zrušení tejto pracovnej pozície dostalo na úroveň obchodného vedenia. Porušením pravidiel obchodného vedenia sa rozumie situácia, keď štatutárny orgán koná navonok bez toho, aby došlo k príslušnému rozhodnutiu o obchodnom vedení, prípadne situácia, keď štatutárny orgán koná na škodu spoločnosti. Judikatúra však jednotne dospieva k záveru, že následkom takéhoto konania navonok bez podkladového rozhodnutia o obchodnom vedení spoločnosti zásadne nie je neplatnosť konania či právneho úkonu, ale iba zodpovednosť člena štatutárneho orgánu za spôsobenú škodu (rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29 Odo 479/2003, rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 29 Cdo 5330/2014). Podľa názoru sťažovateľky porušenie pravidiel obchodného vedenia spoločnosti, ktoré je faktickým konaním vždy mimo právnych úkonov, bez následkov

na účastníkov právnych vzťahov, nemôže mať za následok neplatnosť právneho úkonu, a to ani v prípade, ak by právny úkon mal fakticky alebo právne z rozhodnutia v rámci obchodného vedenia vychádzať.

10. Ak najvyšší súd v napadnutom rozhodnutí uvádza pojem „de facto hromadné prepúšťanie“, obviňujúc sťažovateľku z obchádzania právnej úpravy o hromadnom prepúšťaní za to, že dochádzalo k prepúšťaniu zamestnancov v počtoch nižších, ako je ustanovené v § 73 Zákonníka práce, sťažovateľka to považuje za neoprávnené a scestné. V tejto súvislosti si sťažovateľka dovoľuje tvrdiť, že ide o prekvapivé rozhodnutie najvyššieho súdu, pretože o „de facto hromadnom prepúšťaní“ sa vôbec v konaní nepojednávalo.

11. Napadnuté rozhodnutie porušuje podľa sťažovateľky jej práva i nedostatočným odôvodnením. Z obsahu žalobcom podaného dovolania totiž nevyplýva vymedzenie právnej otázky spôsobom vyžadovaným a predpokladaným § 421 ods. 1 písm. b) CSP. Na túto skutočnosť sťažovateľka upozorňovala najvyšší súd vo svojom vyjadrení k dovolaniu, avšak ten túto jej námietku ignoroval. Najvyšší súd sa v napadnutom rozhodnutí aktivisticky, nad rámec svojich zákonných možností, podujal „suplovat“ aktivitu žalobcu a z vlastnej iniciatívy napraviť nedostatok jeho dovolania na základe domnienok o tom, akú otázku mal žalobca na mysli. Dôkazom toho je fakt, že najvyšší súd na dvoch miestach odchyľne vymedzil právnu otázku, na základe ktorej žalobca (údajne) vyvodzoval prípustnosť jeho dovolania (porovnaj bod 5 a bod 20 napadnutého uznesenia). Preto mal najvyšší súd konštatovať neprípustnosť dovolania a dovolanie žalobcu odmietnuť.

12. Sťažovateľka rozhodnutiu najvyššieho súdu vyčíta i to, že iba „recykloval“ a prevzal závery vyplývajúce z rozsudku z 27. mája 2020, hoci takýto postup nezodpovedá zákonným požiadavkám vyplývajúcim z CSP v súvislosti s odôvodnením rozhodnutia dovolacieho súdu. Poukazuje na časové súvislosti týkajúce sa týchto rozhodnutí a uzatvára, že nepublikovaný rozsudok z 27. mája 2020 nemôže v žiadnom prípade predstavovať ustálenú rozhodovaciu prax dovolacieho súdu.

13. Ďalší nedostatok napadnutého rozhodnutia identifikuje sťažovateľka v tom, že najvyšší súd sa absolútne nezaoberal obsahom jej vyjadrenia k dovolaniu vrátane poskytnutej právnej analýzy, ktorou sa snažila vyvrátiť jednotlivé argumenty uvádzané žalobcom v dovolaní. Najvyšší súd nesprávne uviedol aj petit sťažovateľky, ktorá navrhovala dovolanie odmietnuť, nie zamietnuť. Aj keď si je sťažovateľka vedomá toho, že všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranami, takéto flagrantné nezaujatie stanoviska vo vzťahu k jej argumentom nie je možné považovať za súladné s čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru.

14. Odôvodnenie napadnutého uznesenia považuje sťažovateľka za zjavne protirečivé, popierajúce pravidlá formálnej a právnej logiky a založené na nesprávnych tvrdeniach. V tejto súvislosti poukázala na päť (z jej pohľadu) konkrétnych protirečivých alebo objektívne nesprávnych tvrdení najvyššieho súdu uvedených v napadnutom rozhodnutí. Uvádzanie skutočností, ktoré podľa názoru sťažovateľky nemajú oporu v spise a nie sú pravdivé, najmä pokiaľ ide o skutočnosti, o ktoré najvyšší súd pravdepodobne oprel svoje rozhodnutie, je absolútnym popretím práv sťažovateľky.

15. Napadnuté rozhodnutie s poukazom na čl. 1 ústavy porušuje práva sťažovateľky aj tým, že je v rozpore s princípom právnej istoty. Sťažovateľka uvádza, že splnila všetky zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru so žalobcom: (I.) prijala organizačnú zmenu, a to v písomnej forme; (II.) doručila písomnú výpoveď žalobcovi; (III.) vo výpovedi vymedzila dôvod predpokladaný Zákonníkom práce podľa § 63 ods. 1 písm. b), ktorý nebolo možné

skutkovo zameniť s iným dôvodom; (IV.) výpoveď prerokovala so zástupcami zamestnancov; (V.) splnila si ponukovú povinnosť voči žalobcovi. Najvyšší súd bez opory v zákone alebo v rozhodovacej praxi súdov identifikoval ďalšiu podmienku, ktorú mala sťažovateľka údajne splniť na platné ukončenie pracovného pomeru, a to prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene väčšinou konateľov. Takáto požiadavka nevyplýva zo žiadneho zákonného ustanovenia. Navyše, z napadnutého rozhodnutia nie je jasné, kedy a za akých okolností má rozhodovanie o organizačnej zmene spadať pod režim rozhodovania o obchodnom vedení spoločnosti, čo je v rozpore s tým, že argumentácia dovolacieho súdu má byť spoľahlivým návodom pre obdobné situácie aj v budúcnosti.

16. Porušenie majetkových práv vidí sťažovateľka v tom, že jej vlastnícke právo je obmedzované bez opory v zákone, teda v rozpore so zásadou legality. Je nepochybné, že sťažovateľka chcela pristúpiť k zrušeniu pracovnej pozície žalobcu, a teda prostriedky, ktoré mali byť alokované na mzdové náklady pre žalobcu, chcela využiť iným spôsobom. Žalobca si uplatnil náhradu mzdy vo výške jeho priemerného zárobku od 1. júla 2016 do času, keď mu sťažovateľka umožní pokračovať v práci, spolu s úrokom z omeškania vo výške 5 % ročne z jednotlivých mesačných súm až do zaplatenia. Pokiaľ by mala sťažovateľka splniť povinnosť, k akej ju zaväzuje najvyšší súd, a pokiaľ by takýmto spôsobom malo byť obmedzené jej vlastnícke právo, muselo by to byť ustanovené zákonom, a nie arbitrárnym rozhodnutím.

17. Z uvedenej argumentácie potom sťažovateľka vyvodzuje, že boli porušené jej práva uvedené v bode 1 odôvodnenia tohto nálezu.

III.

Vyjadrenie najvyššieho súdu, zúčastnenej osoby a replika sťažovateľky

III.1. Vyjadrenie najvyššieho súdu

18. Najvyšší súd vo svojom vyjadrení k ústavnej sťažnosti uviedol, že napadnuté uznesenie je riadne odôvodnené, ústavne udržateľné, teda nie arbitrárne. Preto navrhol ústavnú sťažnosť ako nedôvodnú zamietnuť a vyslovil súhlas s upustením od ústneho pojednávania. Nesúhlasil s námietkou sťažovateľky, že došlo k extrémne nesprávnej interpretácii hmotnoprávných noriem v danej právnej veci, keďže konal v rámci svojej právomoci a otázku prepojenia obchodného vedenia a organizačnej zmeny vyriešil v súlade so zákonom pre potreby súdneho konania. Obsah ústavnej sťažnosti dostatočne nepreukazuje arbitrárnosť napadnutého rozhodnutia. Zotrval na svojom právnom názore, pokiaľ ide o aplikáciu Obchodného zákonníka, ktorý považoval za logický, rovnako ako pojem „de facto“ hromadné prepúšťanie, ktorý bol použitý iba pri poukázaní na skutočnosť, že sa organizačné zmeny (vrátane tej, na základe ktorej bola daná žalobcovi výpoveď) diali u sťažovateľky v takom rozsahu, že možno hovoriť o tom, že ich iniciácia a priebeh boli širším procesom v rámci spoločnosti a postup spoločnosti bol súčasťou obchodného vedenia vrátane príslušných organizačných zmien.

19. K tvrdeniu sťažovateľky o nedostatočnom odôvodnení napadnutého rozhodnutia najvyšší súd konštatoval, že v jeho odôvodnení sa sústredil na vysvetlenie podmienok prípustnosti a dôvodnosti dovolania s prihliadnutím na osobitosti prejednávanej veci a obsah dovolania. K tvrdeniu sťažovateľky, že sa nevyjadril k vymedzeniu dovolacieho dôvodu, uviedol, že tzv. dovolaciu otázku sformuloval a keďže ďalej nerozporoval jej súlad s ustanoveniami § 432 a nasl. CSP a rovno sa zaoberal jej právnym posúdením, zdôraznil, že prípustnosť aj dôvod prípustnosti dovolania je z obsahu rozsudku možno vyvodiť aj implicitne a že rozhodnutie treba čítať v celkovom kontexte zákonných medzí, v ktorých sa pri rozhodovaní dovolací senát

pohybuje. Takéto implicitné vysporiadanie sa s otázkou prípustnosti možno podľa najvyššieho súdu považovať za prínos, keďže sa rozhodnutie zbytočne nerozširuje ďalším textom, keď ho je možno z kontextu jednoznačne vyvodiť. Doplnil, že procesná úprava obsiahnutá v § 421, § 431 až § 43 CSP jasne hovorí o potrebe vymedziť právnu otázku zo strany dovolateľa. Posudzovať splnenie týchto povinností z hľadiska prípustnosti dovolania patrí do výlučnej právomoci dovolacieho súdu.

20. K námietke sťažovateľky, že sa nevysporiadal s obsahom jej vyjadrenia, najvyšší súd konštatoval, že pokiaľ sa s vyjadrením sťažovateľky vysporiadal len stručne, potom v súlade so svojimi právomocami nepovažoval jeho obsah za dôležitý pre svoje rozhodnutie vo veci. Podľa názoru najvyššieho súdu sa obsah pojmu „obchodné vedenie“ vymedzený a vysvetlený senátom najvyššieho súdu javí ako logický a konzistentný, plne zodpovedá riešeniu sporu, ku ktorému sa priklonil. Dovolací súd tak objasnil špecifickosť situácie, najmä čo sa týka množstva postupne prepustených zamestnancov, a s tým súvisiace širšie organizačné zmeny, ktoré zaradil do obsahu pojmu obchodné vedenie sťažovateľky.

21. Pokiaľ ide o sťažovateľkou namietané porušenie princípu právnej istoty, najvyšší súd uviedol, že dovolanie v zmysle § 421 ods. 1 písm. b) CSP dáva „priestor dovolaciemu súdu zaujať nový, možno aj prevratný názor v istej právnej otázke. Judikatúra je živý, v čase a živote spoločnosti sa vyvíjajúci organizmus. Je bežné a často aj žiaduce, keď súdy postupným vyhladávaním práva naplňajú novým obsahom existujúce pojmy.“. Aj námietky sťažovateľky v súvislosti s tým, že dovolací súd do veľkej miery citoval rozsudok z 27. mája 2020 a stotožnil sa s názorom v ňom zaujatým, je práve vyjadrením princípu právnej istoty, ktorej súčasťou je jednotné rozhodovanie súdov v podobných veciach.

22. Napokon avizované porušenie vlastníckeho práva sťažovateľky sa v tejto fáze javí najvyššiemu súdu ako predčasné, len ako jedna z možností, ku ktorej môže ďalší postup smerovať, pretože konanie o náhrade mzdy ešte len bude prebiehať, pričom sťažovateľka má všetky právne možnosti (vrátane zmieri), ktorými môže majetkové straty eliminovať.

23. V závere najvyšší súd uviedol, že aktuálne prebieha v predmetnej veci odvolacie konanie, v ktorom má dôjsť k meritórnemu hmotnoprávnemu prieskumu tejto veci, a preto sa javí byť ústavná sťažnosť sťažovateľky predčasná.

III.2. Vyjadrenie zúčastnenej osoby

24. Zúčastnená osoba, ktorou je V. J., zastúpený..., vo svojom vyjadrení považovala argumentáciu sťažovateľky o uzavretosti pracovného práva za nesprávnu. Podľa zúčastnenej osoby tvorí právo jednoliaty, integrálne poprepájaný celok, a preto pokiaľ čokoľvek upravujú hoci aj iné právne odvetvia než pracovné právo, túto inú, na vec dopadajúcu právnu úpravu je nevyhnutné použiť. Inú právnu úpravu než úpravu Zákonníka práce možno neaplikovať len v prípadoch, ak by tak dostatočne zreteľne stanovoval samotný Zákonník práce, pričom by pre úpravu danej otázky poskytoval aj príslušnú právnu normu.

25. S poukazom na § 9 Zákonníka práce upravujúci uskutočňovanie právnych úkonov v pracovnoprávných vzťahoch, nie však prijímanie rozhodnutí a vytváranie vôle zamestnávateľského subjektu, bola zúčastnená osoba toho názoru, že rozhodnutie o organizačnej zmene nie je právnym úkonom, nie je možné pre jeho uskutočnenie použiť § 9 Zákonníka práce, a to ani analogicky, pokiaľ existuje právna úprava, ktorá upravuje prijímanie rozhodnutí uznášaním sa dotknutého orgánu. Tvrdila, že zákonodarca vymedzil pôsobnosť jednotlivých orgánov spoločností tak, že vyčlenil, o akých otázkach má rozhodovať najvyšší orgán spoločnosti (valné zhromaždenie) a o ostatných zásadných otázkach zveril

rozhodovanie štatutárnemu orgánu; a práve rozhodovanie o týchto otázkach napĺňa pojem „obchodného vedenia“. Zúčastnená osoba v tejto súvislosti poukázala na § 66 ods. 8 Obchodného zákonníka, z ktorého vyvodzuje všeobecné pravidlo, že na prijatie uznesenia (rozhodnutia) je potrebná prítomnosť nadpolovičnej väčšiny všetkých členov (kvórum) a súhlas nadpolovičnej väčšiny prítomných (hlasovanie). Pritom zdôrazňuje, že na konanie navonok sa môžu vyžadovať iné počty a zloženie štatutárnych orgánov (a v pracovnoprávných vzťahoch stačí konanie ktoréhokoľvek člena).

26. Podľa ďalšieho tvrdenia zúčastnenej osoby patrí do obchodného vedenia aj rozhodovanie o „personálnej politike spoločnosti“ (rozsudok najvyššieho súdu č. k. 1 Sža 37/2015 z 1. decembra 2015) či o otázkach týkajúcich sa „reorganizácie obchodného úseku“ (uznesenie Najvyššieho súdu Českej republiky č. k. 29 Cdo 5330/2014 z 28. mája 2015). Z uvedeného vyvodzuje presvedčenie, že rozhodovanie o organizačnej zmene ako predpoklade výpovede pre nadbytočnosť je v spoločnostiach súčasťou obchodného vedenia. Keďže vecne podobná právna úprava prijímania rozhodnutí v Zákonníku práce absentuje, je potrebné na jej riešenie aplikovať príslušné ustanovenia Obchodného zákonníka, pretože ten uvedené rieši výslovne (§ 134 Obchodného zákonníka). Zákonník práce ani nemôže na uvedenú otázku poskytovať odpoveď, pretože sám stanovuje, že písomné rozhodnutie prijíma „zamestnávateľ alebo príslušný orgán“ bez bližšej špecifikácie. Je nevyhnutné v osobitných predpisoch zisťovať, ktorý orgán je príslušný na prijatie rozhodnutia o organizačnej zmene, a potom prirodzene aj to, akým spôsobom sa dané rozhodnutie prijíma.

27. Ak Zákonník práce otázku rozhodnutia o organizačnej zmene reguluje len v tom smere, keď pre platnosť výpovede z organizačných dôvodov požaduje písomné rozhodnutie o organizačnej zmene, pričom vo všeobecnosti sa na prijaté rozhodnutia o obchodnom vedení písomná forma podľa Obchodného zákonníka nevyžaduje, podľa názoru zúčastnenej osoby z toho možno vyvodiť, že rozhodovaniu o nadbytočnosti zamestnanca sa prikladá dokonca väčšia vážnosť a dôležitosť, než rozhodovaniu v iných otázkach. Pokiaľ sa vo všeobecnosti vo veciach obchodného vedenia vyžaduje rozhodovanie kolektívneho orgánu, potom sa na dôležitejšie rozhodovanie o organizačnej zmene musí nevyhnutne tiež vyžadovať rozhodovanie kolektívneho orgánu a nemôže stačiť, aby bolo prijaté iba jedným členom viacčlenného štatutárneho orgánu.

28. Zúčastnená osoba teda sumarizuje, že pokiaľ nebolo prijaté rozhodnutie o organizačnej zmene ako rozhodnutie v rámci obchodného vedenia súhlasom potrebnej väčšiny členov štatutárneho orgánu (ale ho prijal napr. jeden z konateľov), toto rozhodnutie samo osebe nie je neplatné (keďže nejde o právny úkon), ale rozhodnutie v takom prípade jednoducho nebolo prijaté, nedošlo k vykoreneniu vôle zamestnávateľa uskutočniť organizačnú zmenu, a teda neexistuje rozhodnutie zamestnávateľa o organizačnej zmene. Tým nie je splnená hmotnoprávna podmienka, ktorú vyžaduje Zákonník práce pre platnosť výpovede z pracovného pomeru.

29. V záverečnej časti svojho stanoviska sa zúčastnená osoba vyjadrila i k jednotlivým námietkam sťažovateľky, ktoré sa snaží vyvracať tým, že majú povahu bazírovania na doslovnom opakovaní slov, čo však nemá žiaden ústavný rozmer. Najvyšší súd podľa nej nevytvoril žiaden nový inštitút de facto hromadného prepúšťania, ale svojou argumentáciou (každý mesiac sťažovateľka rozviazala pracovný pomer s približne 24 až 29 zamestnancami) len zdôraznil, že nešlo o bagateľnú vec, ale má sa o nej rozhodnúť ako o veci obchodného vedenia spoločnosti. V tomto smere teda neuzatvoril, že by pre

porušenie pravidiel o hromadnom prepúšťaní malo ísť o neplatnú výpoveď, ako to nesprávne interpretuje sťažovateľka.

III.3. Replika sťažovateľky:

30. Sťažovateľka v replike zotrvala na svojich vyjadreniach uvedených v ústavnej sťažnosti, kde predovšetkým vyvracala stotožňovanie pojmu obchodné vedenie s pojmom organizačná zmena, ako aj iné pochybenia najvyššieho súdu. Poukázala na zjavnú diskrepanciu medzi tvrdeniami najvyššieho súdu vyjadrenými v jeho stanovisku, keď na jednej strane tvrdí, že napadnuté uznesenie má byť prevratné v novom názore na danú právnu otázku, a na strane druhej uvádza, že vychádza z právnej náuky. Najvyšší súd iba vo všeobecnosti konštatoval nesprávnosť tvrdení sťažovateľky, avšak na podporu svojho názoru neuvádza žiadnu relevantnú argumentáciu. Najvyšší súd podľa názoru sťažovateľky nepreukázal existenciu všeobecného prepojenia Obchodného zákonníka a Zákonníka práce, z čoho vyplýva, že bez explicitného zákonného ustanovenia nemôže existovať ani prepojenie obchodného vedenia a rozhodnutia o organizačnej zmene. Nemôže tak dochádzať ani k špecifickému prepojeniu cez pojem „obchodné vedenie“, keďže tento pojem Zákonník práce ani nepoužíva. Aplikácia rôznych inštitútov naprieč jednotlivými právnymi odvetviami nemôže byť prípustná, ak pri nej dochádza k popretiu podstaty a zmyslu samotných inštitútov. K zmyslu a účelu inštitútu obchodného vedenia sa najvyšší súd nevyjadril ani v napadnutom uznesení a ani vo svojom vyjadrení. Toto opomenutie tak možno vnímať iba takým spôsobom, že najvyšší súd nemá argumenty a dôvody pre ním zvolený postup, popierajúci zmysel a účel právneho inštitútu, ktorý má svoje opodstatnenie v ochrane obchodnej spoločnosti voči konateľom.

IV.

Posúdenie dôvodnosti ústavnej sťažnosti

IV.1. K namietanému porušeniu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru

31. Podstata námietok sťažovateľky je založená na tvrdenom porušení jej práv zrušujúcim uznesením najvyššieho súdu, ktorému sťažovateľka vytýka ústavne nesúladnú aplikáciu ustanovení Obchodného zákonníka na posúdenie rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorej predmetom bolo zrušenie pracovného miesta žalobcu ako rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Podľa sťažovateľky je z ústavného hľadiska neospravedliteľná a neudržateľná interpretácia najvyššieho súdu, v zmysle ktorej je pre pracovnoprávne vzťahy prípustná aplikácia inštitútu obchodného vedenia prostredníctvom subsidiárneho použitia Obchodného zákonníka. Za iracionálne a rozporné s právnou praxou považuje aj vysvetlenie spájania porušenia pravidiel rozhodovania o obchodnom vedení spoločnosti podľa § 134 Obchodného zákonníka s neplatnosťou následne riadne vykonaných právnych úkonov (v tomto prípade výpovede žalobcovi). Najvyšší súd podľa názoru sťažovateľky nesprávne interpretoval pojem obchodné vedenie, pod ktorý subsumoval všetky otázky týkajúce sa riadenia obchodnej spoločnosti. Argumentuje, že rozhodnutia o obchodnom vedení nie sú právnymi úkonmi a porušenie pravidiel o obchodnom vedení má za následok len vznik zodpovednosti štatutárneho orgánu za škodu podľa § 135a Obchodného zákonníka, a nie neplatnosť právneho úkonu, ktorý bol na základe takého rozhodnutia uskutočnený. Najvyšší súd teda neopodstatnene rozšíril zákonné predpoklady pre ukončenie pracovného pomeru výpoveďou o dôvod, ktorý Zákonník práce nevyžaduje. Sťažovateľka kritizuje používanie pojmu „de facto“

hromadné prepúšťanie v napadnutom uznesení, keďže k naplneniu zákonných predpokladov hromadného prepúšťania u nej nedošlo. Najvyšší súd podľa názoru sťažovateľky riadne nevymedzil prípustnosť dovolania z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP a absolútne sa nevysporiadal s jej vyjadrením k dovolaniu.

32. V súvislosti s preskúmaním sťažovateľkou napádaného uznesenia najvyššieho súdu, ktoré nie je rozhodnutím konečným, ústavný súd v súlade so svojou judikatúrou (m. m. I. ÚS 357/2016, III. ÚS 46/2013, II. ÚS 105/09) v prvom rade podotýka, že ústavný súd len výnimočne vstupuje svojou právomocou do rozhodnutí všeobecných súdov, ktoré nie sú konečné, avšak to neznamená, že sa nemôžu vyskytnúť prípady, že aj kasačné rozhodnutia sú spôsobilé citelne zasiahnuť do základných práv a slobôd účastníka konania, napr. formulovaním ústavne nekonformného záväzného právneho názoru na riešenie veci, ktorý súd nižšej inštancie nemôže nerešpektovať, hoci by sám mal pochybnosti o jeho zlučiteľnosti s ústavným poriadkom. Ochrana poskytovaná základným právam a slobodám fyzickým a právnickým osobám ústavným súdom by nebola účinná, ak by ústavný súd nemohol zasiahnuť a následky porušenia základných práv a slobôd odstrániť skôr, než skončí konanie vo veci konečným rozhodnutím. Ak by ústavný súd zotrval na kategorickom závere o neprípustnosti ústavnej sťažnosti proti kasačným rozhodnutiam, ocitla by sa časť súdneho konania celkom mimo záber akejkoľvek kontroly, lebo by de facto bola týmto súdom daná takmer neobmedzená kasačná právomoc, keď prípadné vybočenie z medzí spravodlivého procesu by súd nižšej inštancie nebol oprávnený korigovať a ústavnoprávna ochrana práv účastníkov konania by bola rovnako cez neprípustnosť ústavnej sťažnosti vylúčená.

33. V intenciách uvedeného ústavný súd preskúmal napadnuté uznesenie najvyššieho súdu z toho hľadiska, či v danej veci nejde o rozhodnutie spôsobilé výrazne a už nezvratným (nereparovateľným) spôsobom zasiahnuť do ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou zaručených základných práv sťažovateľky, a to aj s ohľadom na závery, ku ktorým dospel v náleze č. k. IV. ÚS 512/2020 z 20. apríla 2021.

34. Najvyšší súd v napadnutom uznesení predovšetkým konštatoval prípustnosť dovolania žalobcu nie podľa § 420 písm. f) CSP, ale podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP pre nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom v otázke, či rozhodnutie o organizačnej zmene, ktorá má za následok skončenie pracovného pomeru zamestnanca obchodnej spoločnosti s ručením obmedzeným podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je rozhodnutím v rámci obchodného vedenia spoločnosti, na ktorého prijatie je potrebný súhlas väčšiny konateľov, ak spoločenská zmluva neurčuje vyšší počet hlasov. Najvyšší súd na rozdiel od odvolacieho súdu, vysvetľujúc pojem „obchodné vedenie spoločnosti“ používaný Obchodným zákonníkom, dospel k právnomu záveru, že v kontexte všetkých u žalovaného v relevantnom čase prebiehajúcich udalostí (de facto hromadné prepúšťanie zamestnancov sťažovateľky) je rozhodnutie zamestnávateľa o organizačných zmenách rozhodnutím spadajúcim do obchodného vedenia spoločnosti s ručením obmedzeným, a teda malo byť prijaté súhlasom väčšiny konateľov. Keďže nebola naplnená hmotnoprávna podmienka výpovede danej z organizačných dôvodov (pre nadbytočnosť), nemohlo to vyvolať následky vo forme platnej výpovede.

35. Z pohľadu ústavného súdu nemožno taký záver najvyššieho súdu vzťahujúci sa na spornú otázku aplikácie Obchodného zákonníka na pracovnoprávne vzťahy (a právny názor, z ktorého vychádza) považovať za správny, a to až v intenciách jeho ústavnej neudržateľnosti (čo neznamená manipulatívnosť alebo iracionálny úvahový exces, ale zásadne nesprávne právne

východisko a od tohto momentu sa odvíjajúce konzekvencie právneho posúdenia veci). Uvedené teda platí o samotnej podstate riešenej problematiky.

36. Ústavný súd predovšetkým, rovnako ako v náleze sp. zn. IV. ÚS 512/2020, považuje za podstatné dať do pozornosti, že Obchodný zákonník nie je vo vzťahu k Zákonníku práce vo vzťahu subsidiarity, ktorý by umožnil použiť § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie hmotnoprávnej podmienky platnosti výpovede z pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce (písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov – ďalej len „rozhodnutie o organizačnej zmene“). O takej otázke je s relevanciou pre pracovnoprávne vzťahy oprávnená rozhodnúť osoba (osoby), ktorá je v mene zamestnávateľa oprávnená na právny úkon výpovede (a ktorá je a maiori ad minus oprávnená aj na podkladové rozhodnutie o organizačnej zmene). Zákonník práce upravuje konanie zamestnávateľa či už právnickej osoby alebo fyzickej osoby komplexne v § 9, keď určuje osoby, ktoré konajú za zamestnávateľa.

37. Opačný postup by znamenal uprednostnenie pravidla (§ 134 Obchodného zákonníka) určeného na usporiadanie interných pomerov spoločnosti s ručením obmedzeným (s konzekvenciami jeho porušenia náhradou spoločnosti eventuálne spôsobenej škody konateľmi podľa 135a ods. 2 Obchodného zákonníka) pred pravidlom odrážajúcim konanie takej spoločnosti s právnou záväznosťou navonok, personálne určiteľným pre tretie osoby predovšetkým (aj keď nie výlučne) podľa obchodného registra ako verejného zoznamu. To platí pre akýkoľvek právny úkon a otázku jeho platnosti, keď navyše (ako už bolo uvedené) rozhodnutie o obchodnom vedení spoločnosti sa týka rozhodovania o strategických záležitostiach „obchodu“, teda vzťahov upravených Obchodným zákonníkom (§ 1 ods. 1 tohto zákona), nie pracovnoprávnych vzťahov.

38. Okolnosti uvedené v predchádzajúcom bode nebránia spoločnosti s ručením obmedzeným, aby s internou záväznosťou zaradila medzi rozhodnutia o svojom obchodnom vedení aj rozhodnutia integrujúce prvky organizačnej zmeny (s jej aspektom znižovania stavu zamestnancov). Nedodržanie pravidla podľa § 134 Obchodného zákonníka (súhlas väčšiny konateľov) však ani v takom prípade nemá vplyv na platnosť výpovede z pracovného pomeru, ak bola zachovaná kompetencia uvedená v druhej a tretej vete bodu 36 odôvodnenia tohto rozhodnutia. Nie je totiž možné posudzovať ochranu zamestnanca prostredníctvom obchodnoprávneho inštitútu, ktorý má slúžiť na úplne odlišný účel, ktorým je ochrana spoločnosti s ručením obmedzeným smerom dovnútra, teda (v zásade) jej spoločníkov pred jej konateľmi. Nedotknutá platnosť výpovede z pracovného pomeru v popísanej situácii, zachovaná aj u iných (než pracovnoprávnych) právnych úkonov vykonaných v mene dotknutej spoločnosti, nevyklučuje eventúalnu zodpovednosť konateľa (konateľov) za škodu spôsobenú spoločnosti podľa § 135a ods. 2 Obchodného zákonníka.

39. Použitie iného právneho predpisu, než ktorý mal byť súdom (iným orgánom verejnej moci) použitý na posúdenie otázky podstatnej pre rozhodnutie, môže byť podľa vplyvu takej aplikačnej chyby na výsledok rozhodovania vo veci samej vyhodnotený ústavným súdom v konaní o ústavnej sťažnosti ako ústavne neudržateľný vo vzťahu k porušeniu práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivý proces (v jeho nepriateľovej časti) podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

40. O prípad popísaný v predchádzajúcom bode išlo nielen v obdobnej právnej veci vedenej ústavným súdom pod sp. zn. IV. ÚS 512/2020, ale aj v aktuálne preskúmvanej veci. Použitie § 134 Obchodného zákonníka na posúdenie (ne)platnosti výpovede z pracovného pomeru, nesúladne so záverom uvedeným v bode 36 odôvodnenia tohto rozhodnutia, priamo

podmienilo pri rozhodovaní najvyššieho súdu úspech dovolateľa (zrušenie rozsudku krajského súdu). Taký záver najvyššieho súdu je sťažovateľkou aktuálne atakovaný s argumentáciou použiteľnou v konaní o ústavnej sťažnosti.

41. Aj z právnej teórie vyplýva, že rozhodnutie o organizačnej zmene, ktoré má za následok nadbytočnosť zamestnanca, prijíma za zamestnávateľa ten, kto je oprávnený v mene a za zamestnávateľa uskutočňovať právne úkony bez akejkoľvek spojitosti s prijímaním tohto rozhodnutia v rámci obchodného vedenia spoločnosti. Neplatnosť výpovede z uvedeného dôvodu v súvislosti s takým rozhodnutím by mohlo spôsobiť len to, že zamestnávateľ prijatie organizačných zmien v skutočnosti predstieral, čo však zo skutkových okolností tejto veci nevyplýva, práve naopak (vo vzťahu k stratégii prepúšťania zamestnancov a aj vo vzťahu k dotknutej pracovnej pozícii, keď dôkazom predstierania organizačnej zmeny zamestnávateľom by bolo následné obsadenie tejto pozície inou osobou). Pokiaľ ide o povahu rozhodnutia o organizačnej zmene, nemá povahu právneho úkonu, a preto sa nemožno na súde úspešne domáhať jeho neplatnosti (okrem štandardnej rozhodovacej praxe súdov pozri aj Barancová H. a kol. *Zákonník práce, komentár. II. Vydanie. s. 655, 666, 2019*). V konečnom dôsledku (a v súhrne všetkého, čo už bolo uvedené) je celkovo nesúladne s požiadavkou právnej istoty (ako základného princípu demokratického a právneho štátu) interpretačne komplikovať pozíciu účastníkov právnych vzťahov so spoločnosťou s ručením obmedzeným vrátane zamestnancov nad rámec nevyhnutne potrebný na posúdenie platnosti právneho úkonu požiadavkou na zisťovanie a vyhodnocovanie aplikácie pravidiel upravujúcich vnútorný chod spoločnosti (a naopak, vyvolávať možnosť spochybnit' perfektný právny úkon, pracovnoprávny úkon nevynímajúc, a teda aj takým úkonom založené práva a povinnosti dotknutých osôb z pozície pravidiel interného fungovania obchodnej spoločnosti).

42. Čo sa týka príslušnej časti odôvodnenia napadnutého rozhodnutia najvyššieho súdu, ktorá sa venuje porušeniu (obchádzaniu) pravidiel hromadného prepúšťania v súvislosti s takým prepúšťaním „de facto“ (bod 23 napadnutého uznesenia, v ktorom cituje body 29 – 30 rozsudku z 27. mája 2020), označené závery nie sú relevantné vo vzťahu k právnej otázke primárne podstatnej pre rozhodnutie dovolacieho súdu. Porušenie ustanovení o hromadnom prepúšťaní totiž nemôže vyvolať neplatnosť výpovede z pracovného pomeru, čo v konečnom dôsledku najvyšší súd priamo ani netvrdí.

43. Z uvedeného dôvodu ústavný súd len dodáva, že Inšpektorát práce Košice (podľa protokolu zo 17. júna 2016) nezistil u sťažovateľky hromadné prepúšťanie. Z toho vyplýva, že nenaplnenie počtu prepustených zamestnancov potrebného pre právny záver o hromadnom prepúšťaní neznamená ani obchádzanie pravidiel hromadného prepúšťania s relevanciou pre také (pre zamestnávateľa v kontrolovaných parametroch negatívne) zistenie príslušného inšpekčného orgánu.

44. Preto označené a v napadnutom rozhodnutí zdôrazňované úvahy najvyššieho súdu (aj keď len zástupne, keďže nie sú dovolacím súdom označené ako priamy dôvod zrušenia dovolaním napadnutého rozhodnutia, avšak v kontexte záverov najvyššieho súdu takým spôsobom rezonujú) vyvolávajú rovnako záver o ich ústavnej neudržateľnosti (v dosahu sťažovateľkinej argumentácie a vo vzťahu k ňou označeným právam), a to pre použitie iného než právne relevantného podkladu na rozhodnutie.

45. Vzhľadom na popísané primárne okolnosti (bez potreby skúmania ostatných námietok sťažovateľky) ústavný súd dospel k záveru (predznamenávanému v bodoch 39 a 40 tohto nálezu), že najvyšší súd v napadnutom rozhodnutí vychádzal z takého právneho základu vo veci samej (Obchodný zákonník), ktorý bol v rozpore s právnym základom vzťahov vzniknutých medzi

sporovými stranami (pracovnoprávne vzťahy), na základe čoho dospel k ústavne neudržateľným právnym záverom, ktoré v konečnom dôsledku (nesprávne) determinujú medze ďalšieho rozhodovania krajského súdu, a tým výrazne zasahujú do práv sťažovateľky i jej možnosti ovplyvniť konečné rozhodnutie vo veci samej, a teda majú za následok zásah do jej základného práva na súdnu ochranu zaručeného v čl. 46 ods. 1 ústavy a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru (bod 1 výroku tohto nálezu).

46. Ústavný súd v súvislosti s návrhom sťažovateľky na zrušenie napadnutého rozhodnutia a vrátenie veci najvyššiemu súdu dospel k záveru, že pre dosiahnutie nápravy vo veci je nevyhnutné, aby tomuto návrhu vyhovel (bod 2 výroku tohto nálezu). Najvyšší súd je v ďalšom konaní vo veci podľa § 134 ods. 1 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) viazaný právnymi názormi ústavného súdu vyjadrenými v tomto náleze.

IV.2. K namietanému porušeniu práv podľa čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu

47. Keďže ústavný súd zrušil napadnuté rozhodnutie a vrátil vec krajskému súdu na ďalšie konanie, podľa názoru ústavného súdu sa pre sťažovateľku otvára priestor na to, aby sa najvyšší súd sám vyrovnal s ochranou majetkových práv sťažovateľky zaručených čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu, a to prostredníctvom nového rozhodnutia vo veci. Okrem toho okolnosti, na ktoré sťažovateľka v súvislosti s porušením jej majetkových práv poukazovala, nie sú v priamej príčinnej súvislosti s napadnutým rozhodnutím, pretože otázka vymáhania odstupného či náhrady mzdy neboli predmetom konania, v ktorom bolo vydané napadnuté rozhodnutie. Samotná sťažovateľka v ústavnej sťažnosti potvrdila, že nároky súvisiace s náhradou mzdy sú predmetom iného samostatného konania. Ústavný súd preto z dôvodu absencie príčinnej súvislosti medzi napadnutým uznesením a sťažovateľkou namietaným porušením práv zaručených jej čl. 20 ods. 1 ústavy a čl. 1 dodatkového protokolu tejto časti ústavnej sťažnosti nevyhovel (bod 4 výroku tohto nálezu).

V.

Trovy konania

48. Ústavný súd priznal sťažovateľke (§ 73 ods. 3 zákona o ústavnom súde) nárok na náhradu trov konania v celkovej sume 680,73 eur (bod 3 výroku tohto nálezu). Pri výpočte trov právneho zastúpenia ústavný súd vychádzal z vyhlášky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky č. 655/2004 Z. z. o odmenách a náhradách advokátov za poskytovanie právnych služieb v znení neskorších predpisov [(ďalej len „vyhláška“), § 11 ods. 3, § 16 ods. 3, § 18 ods. 3 vyhlášky]. Základná sadzba odmeny za úkony právnej služby uskutočnené v roku 2020 (prevzatie a príprava zastúpenia, podanie sťažnosti ústavnému súdu) je 177,00 eur a hodnota režijného paušálu je 10,62 eur. Sťažovateľke vznikol nárok na náhradu trov konania i za jeden úkon právnej služby uskutočnený v roku 2021 (vyjadrenie k stanovisku najvyššieho súdu), pričom základná sadzba odmeny za tento úkon je 181,17 eur a hodnota režijného paušálu je 10,87 eur.

49. Priznanú náhradu trov právneho zastúpenia je najvyšší súd povinný uhradiť na účet právnej zástupkyne sťažovateľky (§ 62 zákona o ústavnom súde v spojení s § 263 CSP) označenej v záhlaví tohto nálezu v lehote dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.