

OCHRANA SLABŠIEHO V PRACOVNOM PRÁVE

Aj napriek ústavnej zásade voľného hodnotenia dôkazov nemôže všeobecný súd bez náležitého odôvodnenia „uveriť“ a stotožniť sa s jedným dôkazom (konkrétnymi svedeckými výpoveďami) a bez ďalšieho „neuveriť“ a odmietnuť iné dôkazy (iné svedecké výpovede). Všeobecný súd je povinný zistiť procesnú pravdu v konaní, k čomu má slúžiť práve dokazovanie.

Ochrana zamestnancov má navyše aj svoju ústavnoprávnu dimenziu v čl. 36 písm. b) Ústavy Slovenskej republiky a konkrétne ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Základné práva a slobody sa pritom neuplatňujú len voči štátnym orgánom, ale aj v horizontálnych vzťahoch, keď pôsobia sprostredkované prostredníctvom podústavného práva, ktoré prežarujú (por. aj I. ÚS 106/2016, bod 6). Všeobecné súdy majú povinnosť toto prežarovanie brať pri svojom rozhodovaní do úvahy tak, aby základné práva a slobody pri výklade a aplikácii práva chránili.

Aj podústavné právo, v tomto prípade Civilný sporový poriadok, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný prístup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami. Je úlohou všeobecných súdov, aby konkrétnym procesným postupom túto nerovnosť dorovnali, a tak zabezpečili funkčnú rovnosť procesných strán.

(Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky č. k. III. ÚS 86/2020 zo 8. septembra 2020)

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 8. septembra 2020 v senáte zloženom z predsedu senátu Martina Vernarského a sudcov Ivana Fiačana a Petra Straku (sudca spravodajca) prerokoval ústavnú sťažnosť RNDr. J. Š., zastúpeného advokátskou kanceláriou POTOMA & Co., s. r. o., Panenská 5, Bratislava, v mene ktorej koná konateľ JUDr. Michal Potoma, vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a podľa čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd, ako aj práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 14 CoPr 10/2016 z 30. januára 2018 a takto

r o z h o d o l :

1. Základné právo RNDr. J. Š. na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a jeho právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 14 CoPr 10/2016-484 z 30. januára 2018 porušené boli.

2. Rozsudok Krajského súdu v Bratislave č. k. 14 CoPr 10/2016-484 z 30. januára 2018 sa zrušuje a vec sa mu vracia na ďalšie konanie.

3. Krajský súd v Bratislave je povinný uhradiť RNDr. J. Š. trovy konania v sume 533,88 € (slovom päťstotridsaťtri eur a osemdesiatosem centov) na účet advokátskej kancelárie

POTOMA & Co., s. r. o., Panenská 5, Bratislava, do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Vymedzenie napadnutého konania a sťažostná argumentácia

1. Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 25. mája 2019 doručená ústavná sťažnosť RNDr. J. Š. vo veci namietaného porušenia jeho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a podľa čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (ďalej len „listina“), ako aj práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) uznesením Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 3 Cdo 132/2018 zo 14. marca 2019 (ďalej len „uznesenie najvyššieho súdu“) a rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 14 CoPr 10/2016 z 30. januára 2018 (ďalej len „rozsudok krajského súdu“).

2. Podstatou ústavnej sťažnosti sťažovateľa je tvrdené porušenie práva na spravodlivý súdny proces, ktorý prešiel všetkými súdnymi inštanciami všeobecného súdnictva. Ide o pracovnoprávny spor sťažovateľa (zamestnanca) proti svojmu bývalému zamestnávateľovi o neplatné skončenie pracovného pomeru.

3. Na základe pracovnej zmluvy z 19. marca 2012 (ďalej len „pracovná zmluva“) sťažovateľ vykonával pre spoločnosť F. (ďalej len „žalovaný“) v pracovnoprávnom pomere uzatvorenom na dobu neurčitú prácu na pozícii „Director Security Operations“.

4. Dňa 17. septembra 2014 na osobnom stretnutí v sídle žalovaného bol sťažovateľovi predložený na nahliadnutie a na podpis návrh dohody o skončení pracovného pomeru, ktorý sťažovateľ neakceptoval. Následne na tom istom stretnutí (s ohľadom na neakceptovanie návrhu dohody o skončení pracovného pomeru) zástupcovia žalovaného:

a) ústne oznámili sťažovateľovi jednostranné skončenie pracovného pomeru s ním z dôvodu organizačnej zmeny;

b) podmienili doručenie, resp. odovzdanie dokumentov týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom podpísaním týchto dokumentov, a to bez akéhokoľvek racionálneho zdôvodnenia; a zároveň

c) žiadny z dokumentov týkajúcich sa skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom (t. j. ani návrh dohody, ani výpoveď a ani žiadne iné dokumenty) neboli sťažovateľovi napriek jeho výslovnej žiadosti riadne odovzdané, resp. doručené;

d) s okamžitou účinnosťou odňali sťažovateľovi prístup do systémov a priestorov žalovaného.

5. Listom z 24. septembra 2014 sťažovateľ vyzval zamestnávateľa na riadne pridelovanie práce podľa platnej pracovnej zmluvy a poukázal na dôvody, pre ktoré považuje organizačnú zmenu, ktorá mala byť dôvodom rozviazania pracovného pomeru, za ničotnú, minimálne zákon obchádzajúci právny úkon.

6. Sťažovateľ podal 11. novembra 2014 na Okresnom súde Bratislava V (ďalej len „okresný súd“) žalobu o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou a o náhradu mzdy (ďalej len „žaloba“). V žalobe namietal neplatnosť skončenia pracovného pomeru najmä z dôvodu:

a) porušenia zákona pri doručovaní výpovede sťažovateľovi (keď preukázateľne nedošlo k právne perfektnému doručeniu písomnej výpovede „do vlastných rúk“),

b) nesplnenia ponukovej povinnosti žalovaného voči sťažovateľovi (a to aj napriek preukázateľnej existencii inej vhodnej práce pre sťažovateľa),

c) formálne deklarovanej, resp. predstieranej (nie uskutočnenej) organizačnej zmeny (skutočným dôvodom jednostranného skončenia pracovného pomeru so sťažovateľom boli vyostrené vzájomné vzťahy medzi sťažovateľom a priamym nadriadeným sťažovateľa),

d) absencie skutočného rozhodnutia o organizačnej zmene žalovaného (uskutočnená organizačná zmena sa netýkala pozície, na ktorej sťažovateľ v skutočnosti pracoval).

7. Okresný súd rozsudkom sp. zn. 47 Cpr/2014 z 2. mája 2016 (ďalej len „rozsudok okresného súdu“) žalobu zamietol v plnom rozsahu a sťažovateľa zaviazal na náhradu trov konania vo výške 12 307,17 €. Proti rozsudku okresného súdu sa sťažovateľ odvolal. Podľa sťažovateľa krajský súd (rovnako ako okresný súd) úplne ignoroval viaceré dôkazy, na ktoré sťažovateľ opakovane poukazoval v priebehu celého konania a s ktorými sa (rovnako ako okresný súd) vôbec nevysporiadal (iba poukázal na dôvody, resp. odôvodnenie rozsudku okresného súdu) alebo dôkazy účelovo opomínal, resp. zľahčoval. Rozsudkom krajského súdu bol rozsudok okresného súdu potvrdený a sťažovateľ bol zaviazaný na náhradu trov konania vo výške 17 200,51 €. Dovolanie podané z dôvodov podľa § 420 písm. f) a podľa § 421 ods. 1 písm. a) Civilného sporového poriadku (ďalej aj „CSP“) bolo uznesením najvyššieho súdu odmietnuté z dôvodu, že smerovalo proti rozhodnutiu, proti ktorému nie je prípustné, a z dôvodu, že nebolo odôvodnené prípustnými dovolacími dôvodmi (žalovanému bol zároveň priznaný nárok na náhradu trov dovolacieho konania).

8. Podľa tvrdení sťažovateľa v spore bolo svedeckým dokazovaním nepochybne preukázané, že sťažovateľ fakticky od úplného začiatku výkonu práce vykonával prácu „Director Application and Data Protection“, a nie „Director Security Operations“, ako bolo pôvodne dohodnuté v pracovnej zmluve.

9. Sťažovateľ tiež tvrdí prísnu účelovosť v konaní zamestnávateľa sledujúcu jeho odchod z pracovnej pozície a aj zamestnania ako takého poukázaním na to, že žalovaný nielenže mal vhodné pracovné miesta pre sťažovateľa (napr. „Java developer“, „Security Engineer“ atď.), ale súčasne sa v konaní nepochybne preukázalo aj to, že inzercia voľnej pracovnej pozície „Security Engineer“ s č. 35276BR bola podľa predloženej internej komunikácie (ešte pred začatím plynutia výpovednej doby sťažovateľa) medzi zamestnancom personálneho oddelenia žalovaného a iným zamestnancom žalovaného dočasne zakázaná priamo riaditeľom personálneho oddelenia „... kvôli Š...“ (sťažovateľovi, pozn.), pretože ak by sa sťažovateľ rozhodol robiť problémy, mohol by sa na túto pozíciu prihlásiť a my (žalovaný, pozn.) by sme ju museli ponúknuť a komplikácia by bola na svete, pričom táto „by mohla byť“ vhodnou prácou pre sťažovateľa.

10. Sťažovateľ tiež namietal, že miera nesprávnych procesných postupov zo strany dovolacieho súdu, odvolacieho súdu a tiež súdu prvej inštancie, aj pokiaľ ide o pripustenie a hodnotenie obrovského množstva listinných dôkazov v inom ako štátnom jazyku (t. j. v anglickom jazyku), bez prekladov týchto listinných dôkazov v konaní pred súdom napriek tomu, že existovali a existujú opodstatnené a dôvodné pochybnosti o tom, či súd prvej inštancie, resp. odvolací súd rozumel obsahu týchto listinných dôkazov, takisto zakladajú porušenie sťažovateľom označených práv.

11. S ohľadom na uvedené zásahy do základných práv sťažovateľ navrhol, aby ústavný súd rozhodol, že základné právo na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, čl. 36 ods. 1 listiny,

ako aj právo na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru uznesením najvyššieho súdu sp. zn. 3 Cdo 132/2018 zo 14. marca 2019 a rozsudkom krajského súdu sp. zn. 14 CoPr 10/2016 z 30. januára 2018 porušené boli, aby predmetné rozhodnutia zrušil a vec vrátil krajskému súdu na ďalšie konanie a aby solidárne zaviazal najvyšší súd a krajský súd nahradiť sťažovateľovi trovy právneho zastúpenia.

12. Ústavný súd uznesením sp. zn. III. ÚS 86/2020 z 10. marca 2020 prijal sťažnosť na ďalšie konanie v rozsahu, v ktorom sťažovateľ namietal postup a rozhodnutie krajského súdu (bod 23 predmetného uznesenia). Vo zvyšnej časti návrh odmietol.

II.

Vyjadrenia krajského súdu, sťažovateľa a zúčastnenej osoby

13. Na výzvu ústavného súdu sa podaním sp. zn. I SprV 215/2020 z 2. júna 2020 vyjadril k ústavnej sťažnosti sťažovateľa predseda krajského súdu. Po rekapitulácii priebehu konania vo vzťahu k tvrdenej nerovnosti krajský súd upriamil pozornosť na skutočnosť, že sťažovateľ bol v priebehu konania kvalifikovane zastúpený, nenamietal porušenie rovnosti zo strany súdu, predkladal a navrhoval dôkazy a plne využíval svoje procesné práva. Ak sa aj dôkaz nedal predložiť, sťažovateľ o jeho vykonanie požiadal súd, ktorý mu vyhovel (in concreto mailovú komunikáciu medzi zamestnancami zamestnávateľa). Navyše, v čase rozhodovania prvostupňového súdu právna úprava Civilného sporového poriadku ešte nebola účinná a konanie o neplatné skončenie pracovného pomeru sa riadilo prejednacou zásadou, ktorú krajský súd aj abstraktne charakterizoval. Krajský súd napokon zaujal názor, že sťažnosť je nedôvodná, pretože bolo vykonané pomerne rozsiahle dokazovanie a nie sú známe žiadne pochybenia, ktorých sa mali dopustiť všeobecné súdy (vrátane nerovnosti medzi sťažovateľom a jeho zamestnávateľom).

14. Na vyjadrenie krajského súdu zareagoval aj sťažovateľ vyjadrením z 24. júna 2020. V ňom však len zopakoval informácie už známe z ústavnej sťažnosti.

15. Uznesenie o prijatí ústavnej sťažnosti bolo v zmysle § 126 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 413/2019 Z. z. (ďalej „zákon o ústavnom súde“) odoslané na vyjadrenie aj zúčastnenej osobe (S.), ktorá aj napriek prebratiu zásielky 22. mája 2020 na výzvu ústavného súdu nereagovala.

16. Ústavný súd so súhlasom účastníkov konania podľa § 58 ods. 3 zákona o ústavnom súde upustil od ústneho pojednávania v danej veci, pretože po oboznámení sa s ústavnou sťažnosťou, vyjadrením krajského súdu a sťažovateľa usúdil, že od tohto pojednávania nemožno očakávať ďalšie objasnenie veci.

III.

Relevantná právna úprava

17. 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.

18. Podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny sa každý môže domáhať zákonom ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v prípadoch ustanovených zákonom na inom orgáne Slovenskej republiky.

19. Podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru má každý právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu. Rozsudok musí byť vyhlásený verejne, ale tlač a verejnosť môžu byť vylúčené buď po dobu celého, alebo časti procesu v záujme mravnosti, verejného poriadku alebo národnej bezpečnosti v demokratickej spoločnosti, alebo keď to vyžadujú záujmy maloletých alebo ochrana súkromného života účastníkov alebo, v rozsahu považovanom súdom za úplne nevyhnutný, pokiaľ by, vzhľadom na osobitné okolnosti, verejnosť konania mohla byť na ujmu záujmom spravodlivosti.

19.1 Ústavný súd vo vzťahu k čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 6 ods. 1 dohovoru už judikoval, že formuláciou uvedenou v čl. 46 ods. 1 ústavy ústavodarca v základnom právnom predpise Slovenskej republiky vyjadril zhodu zámerov vo sfére práva na súdnu ochranu s právnym režimom súdnej ochrany podľa dohovoru (II. ÚS 71/97). Z uvedeného dôvodu preto v obsahu týchto práv nemožno vidieť zásadnú odlišnosť (IV. ÚS 195/07). Rovnako aj obsah základného práva podľa čl. 36 ods. 1 listiny má v zásade totožný obsah ako základné právo podľa čl. 46 ods. 1 ústavy.

IV.

Posúdenie vecí ústavným súdom

20. Ústavný súd vychádza pri posudzovaní postupu a rozhodnutí všeobecných súdov tradične tak, že ich hodnotí spoločne, pretože konanie pred prvostupňovým, ako aj krajským súdom vytvára jeden celok (napr. II. ÚS 102/2018, bod 14). Preto pod pojmom všeobecný súd treba v ďalších riadkoch rozumieť okresný súd, ako aj krajský súd.

21. Ústavný súd neustále pripomína, že nie je štvrtou inštanciou vo vzťahu ku všeobecným súdom, a preto nie je povolaný preskúmať správnosť aplikácie podústavného práva. Ústavný súd je súdny orgán kontroly ústavnosti a ako taký vykonáva kontrolu výkladu a aplikácie podústavného práva všeobecnými súdmi v tých situáciách, ak tie zasahujú svojimi rozhodnutiami do ústavou zaručených práv a slobôd. Ústava, ako aj základné práva v nej obsiahnuté determinujú výklad a aplikáciu podústavného práva z titulu právnej sily. Preto výklad a používanie podústavného práva musí byť v súlade s ústavou. Konkrétne to znamená, že výklad urobený všeobecnými súdmi nemôže byť arbitrárny a musí byť náležite zdôvodnený (por. I. ÚS 161/2017, II. ÚS 507/2010 atď.).

22. Skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť predmetom kontroly zo strany ústavného súdu len vtedy, ak by vyvedené závery boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne, a tak z ústavného hľadiska neospravedliteľné a neudržateľné, a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (mutatis mutandis I. ÚS 13/00, I. ÚS 17/01, III. ÚS 268/05). O arbitrárnosti (svojevôli) pri výklade a aplikácii zákonného predpisu všeobecným súdom je možné uvažovať len v prípade, ak by sa tento natoľko 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).

23. Z pohľadu ústavnoprávneho treba určiť povahu prípadov, v ktorých nesprávna aplikácia jednoduchého práva všeobecným súdom má za následok porušenie základných práv a slobôd. V konaní o ústavnej sťažnosti možno za také považovať prípady, v ktorých nesprávna aplikácia jednoduchého práva je spätá s konkurenciou jednotlivých noriem tohto práva, prípadne s konkurenciou rôznych interpretačných alternatív, v ktorých sa odráža kolízia ústavných princípov, a naostatok za také možno považovať aj prípady svojoľnej aplikácie jednoduchého

práva. Pojem svojvôle možno interpretovať na prípady, keď všeobecný súd urobí taký výklad použitej právnej normy, ktorý je v extrémnom rozpore s právom na súdnu ochranu a princípom spravodlivosti alebo ho urobí v inom než zákonom ustanovenom a v právnom myslení konsenzuálne akceptovanom význame či bez bližších nerozpoznateľných kritérií. Porušenie niektorej z noriem jednoduchého práva v dôsledku svojvôle alebo v dôsledku interpretácie, ktorá je v extenzívnom rozpore s princípmi spravodlivosti, je spôsobilé zasiahnuť do označených práv sťažovateľa (m. m. I. ÚS 223/2013, I. ÚS 553/2016).

24. Sťažovateľ namieta vo svojej ústavnej sťažnosti porušenie práva na spravodlivý súdny proces podľa ústavy, ako aj podľa dohovoru, resp. listiny. Do práva na spravodlivý súdny proces tradične patrí právo na dostatočné zistenie skutkového stavu zo strany konajúcich orgánov verejnej moci, vyvodenie správnych skutkových záverov a ich podradenie pod relevantnú právnu normu (napr. III. ÚS 36/2010). Okrem toho do práva na spravodlivý súdny proces sa zaraďuje aj právo na racionálne a presvedčivé odôvodnenie rozhodnutia (por. III. ÚS 420/2016). Aj v zmysle judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva, ktorú ústavný súd nasleduje (napr. III. ÚS 314/2018, bod 20), nie je síce potrebné odpovedať na každý jednotlivý argument procesnej strany, ale procesná strana musí dostať konkrétnu a podrobnú odpoveď na rozhodujúce otázky pre prebiehajúci spor (por. medzi inými rozsudok Uche c. Švajčiarsko, sťažnosť č. 12211/09, bod 37 a tam cit. case-law). Odôvodnenie musí v skratke dostatočne objasňovať skutkový, ako aj právny základ pre vydanie rozhodnutia (I. ÚS 243/07).

25. Vo svetle týchto prístupov podrobil ústavný súd postup aj závery všeobecných súdov. Pre lepšiu prehľad sa v prvej časti zameril na skutkové zistenia všeobecných súdov a v druhej časti na ich právne posúdenie predmetnej veci.

IV.1

Skutkové závery všeobecných súdov

26. Prvý problém, na ktorý sťažovateľ v ústavnej sťažnosti poukazuje, sa dotýka (ne)doručenia výpovede, ktorou bol s ním ukončený pracovný pomer. Sťažovateľ pri tom rozlišuje medzi odmietnutím prevziať výpoveď a odmietnutím podpísania (a prevzatia) akéhokoľvek dokumentu. Z toho dôvodí, že kým s prvým súhlasil, s druhým nie, keďže nevedel, čo je vo výpovedi uvedené. Následne uvádza, že pretože neprišlo k perfektnému doručeniu výpovede, ani pracovný pomer s ním nemohol byť platne ukončený.

27. V tomto prípade sa ústavný súd so sťažovateľom nestotožňuje a prikláňa sa k záveru všeobecných súdov. Ústavný súd dáva sťažovateľovi do pozornosti, že sťažovateľ sa pri svojej argumentácii snaží jednu právnu udalosť (doručenie písomnosti – výpovede) umelo rozdeliť na dve situácie, čo je nesprávne. Na účinnosť výpovede ako jednostranného právneho úkonu sa podľa § 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) vyžaduje doručenie (a písomná forma, ktorá však nie je v tomto prípade sporná). Dokonca Zákonník práce v § 38 ods. 4 in fine predpokladá aj fikciu doručenia písomnosti pre prípad, že by si ju adresát odmietol prevziať. A to sa stalo aj v tomto prípade. Adresát jednostranného právneho úkonu nemôže spochybňovať obsah tohto úkonu (výpovede). V konkrétnych okolnostiach bráni tomu aj istý druh dôvery medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

28. V okolnostiach prípadu tak problematický zostáva len priebeh stretnutia medzi sťažovateľom a zástupcami zamestnávateľa (a zároveň svedkami) a konkrétne, že po tom, čo si sťažovateľ urobil poznámky z predmetnej výpovede, tak mu ju zástupcovia zamestnávateľa odmietli dať. Avšak uvedené nemá právnu relevanciu, pretože pre ústavný súd je dôležitá

skutočnosť, že sťažovateľ výpoveď odmietol prevziať; nie je pri tom podstatný dôvod neprevzatia, pretože fikcia doručenia v Zákonníku práce so žiadnym dôvodom nepracuje (pretože je fikcia). Okrem toho argumentácia sťažovateľa o rozdieloch medzi odmietnutím prevzatia výpovede a odmietnutím prevzatia akéhokoľvek dokumentu stráca význam, ak sa písomnosť doručuje prostredníctvom poštového podniku (ani tu zamestnanec nevie, aký dokument, pokiaľ ide o obsah, preberá, resp. odmietne prebrať). V tejto časti tak ústavný súd považuje vykonané skutkové dokazovanie, ako aj jeho právnu subsumpciu zo strany všeobecných súdov za súladnú s ústavou.

29. Uvedené sa však už nedá povedať o ďalších námietkach sťažovateľa predostretých v ústavnej sťažnosti. Konkrétne ústavný súd má výhrady k tomu, akým spôsobom všeobecné súdy zisťovali reálne pracovné zaradenie sťažovateľa. Skúmanie reálneho pracovného miesta sťažovateľa nemá v kontexte pracovnoprávneho sporu len akademický význam. Má úzky vzťah k organizačnej zmene, ktorú vykonal zamestnávateľ v roku 2014, podľa ktorej formálne zastávaná funkcia sťažovateľa (Director Security Operation) zanikla. Na základe tejto zmeny zamestnávateľ následne pristúpil k výpovedi pre sťažovateľa.

30. Pri zisťovaní pracovnej funkcie a činnosti sťažovateľa sa všeobecné súdy spoliehali najmä na svedecké výpovede. Prakticky všetci svedkovia boli zamestnancami zamestnávateľa, proti ktorému smerovala žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Teda boli vo vzťahu k podriadenosti a lojalite voči jednej procesnej strane, čo znižuje ich dôveryhodnosť. Osobitne sú stratou dôveryhodnosti dotknutí svedkovia, ktorí pracovali na vedúcich pozíciách u žalovaného zamestnávateľa. Mnohé skutkové závery všeobecných súdov sú urobené na základe ich výpovede – v tomto prípade, akú funkciu sťažovateľ reálne vykonával. Z ústavnoprávneho hľadiska je problematické, že všeobecné súdy aj napriek konfliktujúcim výpovediam svedkov o tom, akú funkciu sťažovateľ reálne (nie formálne) vykonával, nejasnosť vyložili v prospech zamestnávateľa – silnejšej strany (a contrario por. aj body 41 a 44 tohto nálezu).

31. Minimálne štyria svedkovia (P. H., M. Š., M. Š. a I. D.) tvrdili, že sťažovateľ de facto vykonával funkciu ISCD (Information, Security and Cyber Defense), resp. funkciu ADP (Director Application and Data Protection), pričom funkciu, ktorú mal vykonávať sťažovateľ (Director Security Operations), reálne vykonával p. M. Verziu o tom, že sťažovateľ aj reálne vykonával funkciu Director Security Operation (ktorú vykonával „na papieri“), potvrdili len dvaja svedkovia – vedúci zamestnanci zamestnávateľa (M. S. a M. G.), ku ktorých výpovedi sa priklonili aj všeobecné súdy: „Ostatní vypočutí svedkovia síce hovorili o inom názve funkcie, no zrejme vychádzali z toho, ako to označoval sám navrhovateľ. Z dokazovania vyplynulo, že funkcia ADP v rámci organizačnej štruktúry nikdy nebola vytvorená, čo potvrdil...“

32. Osobitne v situácii, keď stojí proti sebe „tvrdenie a tvrdenie“, je potrebné na všeobecné súdy klásť zvýšené nároky, a to v súvislosti s vyvodením záverov, ktoré v skutočnosti považovali za preukázané a akými úvahami sa pri hodnotení dôkazov riadili. Aj keď ústavný súd neprehodnocuje dôkazy vykonané všeobecnými súdmi, vo svojej judikatúre už pristúpil k zrušeniu tých rozhodnutí, v ktorých zistil pochybenie pri vykonávaní dôkazov zo strany všeobecných súdov (napr. II. ÚS 285/2017, II. ÚS 499/2012, II. ÚS 777/2014). Všeobecné súdy navyše nikde nevysvetlili, prečo dôverovali práve dvom svedkov (riadiacim pracovníkom) a neverili svedeckým výpovediam ďalších štyroch svedkov.

33. Z uvedeného vyplýva, že aj napriek ústavnej zásade voľného hodnotenia dôkazov nemôže všeobecný súd „uveriť“ a stotožniť sa s jedným dôkazom (konkrétnymi svedeckými výpovedami) a bez ďalšieho „neuveriť“ a odmietnuť iné dôkazy (iné svedecké výpovede).

Všeobecný súd je povinný zistiť procesnú pravdu v konaní, k čomu má slúžiť práve dokazovanie. Z uvedeného podľa názoru ústavného súdu všeobecné súdy zrezignovali.

34. Posúdenie a charakterizovanie skutočnej pracovnej pozície, ktorú vykonával sťažovateľ, má ešte jeden dopad na predmetný pracovnoprávny spor. Je determinujúce pre splnenie si ponukovej povinnosti zamestnávateľa v prípade výpovedného dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) v spojení s ustanovením § 63 ods. 2 Zákonníka práce. Vykonané skutkové zistenia všeobecných súdov na účely zistenia, či v čase výpovede existovalo vhodné pracovné miesto pre sťažovateľa, sa opierajú o dve svedecké výpovede, ktoré potvrdzovali názor, že taká pozícia pre sťažovateľa nebola. Na druhej strane všeobecné súdy sa v odôvodnení riadne nevysporiadali s navrhnutými dôkazmi, ktoré sťažovateľ všeobecným súdom predložil (napr. interná komunikácia medzi zamestnancami zamestnávateľa z 25. septembra 2014 a 30. septembra 2014) a ktoré kontrastovali so svedeckými výpoveďami. Podobne je možné hodnotiť aj postup, keď dokumenty z anglického jazyka predložené sťažovateľom všeobecné súdy prehliadli (tu by mal byť sťažovateľ všeobecným súdom nápomocný a uviesť podstatný obsah týchto dokumentov v slovenskom jazyku).

35. Z ústavnoprávneho hľadiska a kvality odôvodnenia je rovnako chybné, ak všeobecné súdy podrobnejšie neskúmali a nehodnotili faktickú zmenu obsahu pracovnej zmluvy a osobitne tvrdenú zmenu druhu práce zo strany sťažovateľa. Zvlášť je toto hodnotenie dôležité, keď aj okresný súd uviedol, že: „podľa tejto pracovnej náplne (uvedenej v pracovnej zmluve, pozn. ústavný súd) možno charakterizovať každú pracovnú pozíciu v manažérskej pozícii.“ Teda zamestnávateľ veľmi široko formuloval druh práce, ktorú mal uňho vykonávať sťažovateľ. Je pre to namieste podrobne preskúmať pracovnú náplň sťažovateľa, ako sa vyvíjala v čase a osobitne ju charakterizovať pred tým, ako dostal výpoveď.

36. Uvedené konštatovanie okresného súdu o všeobecnej charakteristike druhu práce paradoxne kontrastuje s jeho tvrdením, že „Názov pracovnej pozície navrhovateľ nikdy nenamietal, neinicovoval zmenu a ak navrhovateľ začal označovať svoju pracovnú pozíciu inak, ako je to uvedené v pracovnej zmluve to ešte neznamena, že došlo k zmene obsahu pracovnej zmluvy.“ Z právnej stránky je nepochybne dôležité uviesť, že pracovnú zmluvu je možné meniť aj konkludentne.

37. Zo skutkového hodnotenia postupu a záverov všeobecných súdov chce ústavný súd obrátiť pozornosť na faktickú zmenu pracovnej zmluvy, ktorá môže byť vykonaná aj konkludentne. Práve skúmanie prípadnej zmeny druhu práce ako podstatnej náležitosti pracovnej zmluvy bude pre ďalší priebeh konania dôležité. Pri tom by všeobecné súdy nemali stratiť zo zreteľa, že Zákonník práce umožňuje zmenu pracovnej zmluvy aj konkludentným spôsobom bez toho, aby takúto zmenu sankcionoval neplatnosťou, pokiaľ nie sú vylúčené pochybnosti o tom, že taká vôľa existuje (por. aj uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 7 M Cdo 12/2011).

38. Na tomto mieste ústavný súd len pripomína, že podľa § 54 Zákonníka práce je to zamestnávateľ (a nie zamestnanec), koho zaťažuje povinnosť zmenu pracovnej pozície písomne vykonať. Preto je akceptovateľné, že sťažovateľ mohol vykonávať reálne inú prácu ako tú, ktorú mal napísanú v pracovnej zmluve, bez toho, aby sám iniciatívne žiadal zmenu druhu práce. Aj z ľudského hľadiska možno (pasívne) konanie sťažovateľa chápať, keď vykonáva prácu, resp. pracovné úlohy, ktoré od zamestnávateľa dostane, a nežiada po každej vykonanej pracovnej úlohe formálnu zmenu pracovnej zmluvy. Osobitne v prípade, keď sťažovateľ mohol u zamestnávateľa vykonávať akúkoľvek manažérsku pozíciu v zmysle pracovnej zmluvy.

39. Z uvedeného hodnotenia ústavného súdu vyplýva, že všeobecné sudy porušili čl. 46 ods. 1 ústavy, keď nedostatočným spôsobom zistili skutkový stav, resp. neodvodili zo zisteného skutkového stavu správne závery (výrok jedna). Správne zistenie skutkových okolností prípadu má pritom kľúčový význam pre aplikáciu práva, pretože právo vychádza z faktov (ex facto ius oritur), resp. vo vulgárnejšej verzii „daj mi skutkové okolnosti a ja ti dám právo“ (da mihi factum, dabo tibi ius).

40. Ústavný súd následne prejde k právnej analýze veci, kde tiež zistil pochybenie zo strany všeobecných súdov, pretože dostatočne nezohľadnili ústavnoprávnu stránku veci pri prejednávaní pracovnoprávneho sporu.

IV.2

Právne závery všeobecných súdov

41. Ako ústavný súd podotkol v úvode, spor sa týka neplatného skončenia pracovného pomeru. Je nepochybné, že pojem slabšej strany vystupuje v pracovnom práve, resp. pracovnoprávných vzťahoch (por. aj II. ÚS 332/2018, bod 29). Pracovné právo má chrániť zamestnanca pred svojvoľným postupom zamestnávateľa. Jednou z hlavných funkcií je aj v doktríne akcentovaná ochranná funkcia pracovného práva, pričom predmetom ochrany je predovšetkým zamestnanec (por. BARANCOVÁ, H. Ochranná funkcia pracovného práva a aktuálne problémy vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa. In: Societas et Iurisprudentia, roč. 8. č. 1, 2020, s. 47an.; KURIL, M. Funkcie pracovného práva. In: Michal Kuril (ed.): Teoretické otázky pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Bratislava : Merkur. 2013, s. 57 – 58). To, že zamestnanec je slabšou stranou v spore a vyžaduje zvýšenú ochranu zo strany súdov, je akceptované aj v komparatívnom ústavnom práve (por. nález Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. I. ÚS 615/17, body 50 a 54).

42. Ochrana zamestnancov má navyše aj svoju ústavnoprávnu dimenziu v čl. 36 písm. b) ústavy a konkrétne ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania. Základné práva a slobody sa pritom neuplatňujú len voči štátnym orgánom, ale aj v horizontálnych vzťahoch, keď pôsobia sprostredkovane prostredníctvom podústavného práva, ktoré prežarujú (por. aj I. ÚS 106/2016, bod 6). Všeobecné sudy majú povinnosť toto prežarovanie brať pri svojom rozhodovaní do úvahy tak, aby základné práva a slobody pri výklade a aplikácii práva chránili.

43. V okolnostiach sporu o neplatné skončenie pracovného pomeru má čl. 36 písm. b) ústavy viesť všeobecné sudy ku skutkovým zisteniam, či zamestnávateľ pri prepúšťaní sťažovateľa nepostupoval svojvoľne výlučne s cieľom ukončiť s ním pracovný pomer a či zamestnávateľom vytvorené formálne predpoklady (výpovedný dôvod nadväzujúci na organizačnú zmenu či adekvátne pracovná ponuka pre sťažovateľa) nerobia len kulisu pre inak svojvoľný postup a majú za cieľ navonok racionalizovať a objektivizovať tento postup. Povedané inak, zamestnávateľ pri prepúšťaní musí postupovať objektívne a racionálne – ním uvádzané dôvody musia obstáť v skutkovom a právnom prieskume. Len taký postup je súladný s ochranou zamestnanca podľa čl. 36 písm. b) ústavy.

44. Napokon, aj podústavné právo, v tomto prípade Civilný sporový poriadok, vo viacerých ustanoveniach vyžaduje osobitný prístup v situácii, keď existuje faktická nerovnosť medzi procesnými stranami (čl. 6 ods. 1, § 319 v spojení s § 316). Je na pleciach všeobecných súdov, aby konkrétnymi krokmi túto nerovnosť dorovnali, a tak zabezpečili funkčnú rovnosť procesných strán (por. m. m. aj PL. ÚS 11/2016, bod 40). Uvedené konštatovanie je namieste aj napriek tomu, že v čase rozhodovania okresného súdu Civilný sporový poriadok ešte nebol účinný. Na druhej strane procesný kódex už bol účinný v čase rozhodovania krajského súdu,

a preto tento súd mal vec preskúmať tak, aby učinil zadosť ochrane slabšieho v pracovnoprávnom spore (v tomto prípade sťažovateľa), čo však neurobil. Ustanovenie § 384 CSP mu ponúkalo pritom veľa možností.

45. Ústavný súd uvádza, že aj pri právnom posúdení veci prišlo zo strany všeobecných súdov k porušeniu čl. 46 ods. 1 ústavy, pretože nevzali do úvahy ústavnoprávny rozmer prípadu a osobitne princípy, ktoré sú naň aplikovateľné (zamestnanec ako slabšia strana, jeho ochrana pred svojvoľným prepustením, objektívny a racionálny postup zamestnávateľa). Predmetný spor vyžaduje od všeobecných súdov, aby starostlivo zistili skutkový stav, vyvodili z neho správne skutkové závery a tie následne podradili pod správnu právnu normu aj v súvislosti s tu predostretými ústavnoprávnymi úvahami.

46. Úlohou ústavného súdu ako ochrancu ústavnosti nie je skutkové a právne objasnenie veci, to zostáva na pleciach všeobecných súdov, aby podľa už uvedených ústavnoprávných princíпов a judikatúry zistili skutkový stav veci a aby presvedčivo odôvodnili svoje právne závery o platnosti alebo neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ústavný súd preto zrušil rozhodnutie krajského súdu a vec mu vrátil na ďalšie konanie (druhý výrok).

V.

Náhrada trov konania

47. Sťažovateľ v ústavnej sťažnosti požiadal ústavný súd o priznanie náhrady trov konania.

48. Podľa § 73 ods. 3 zákona o ústavnom súde ústavný súd môže v odôvodnených prípadoch podľa výsledku konania uznesením uložiť niektorému účastníkovi konania, aby úplne alebo sčasti nahradil inému účastníkovi konania alebo štátu trovy konania.

49. V zmysle návrhu formulovaného v ústavnej sťažnosti ústavný súd priznal sťažovateľovi náhradu trov konania vo výške 533,88 €. Pri výpočte trov konania ústavný súd vychádzal z ustanovení 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“), a to odmenu za tri úkony právnej služby (prevzatie a príprava zastúpenia vrátane prvej porady s klientom, návrh podaný ústavnému súdu, ako aj vyjadrenie k stanovisku krajského súdu) podľa § 13a ods. 1 písm. a) a c) vyhlášky. Dva úkony boli vykonané v roku 2019 a jeden vykonaný v roku 2020.

50. Ústavný súd vychádzal zo základnej sadzby tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby vykonaný v roku 2019 v sume 163,33 € (1/6 výpočtového základu podľa § 11 ods. 3 vyhlášky, ktorým je priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva Slovenskej republiky za prvý polrok 2018, ktorá bola vo výške 980 €). Sadzba za náhradu hotových výdavkov (režijný paušál) za každý priznaný úkon právnej služby vykonaný v roku 2019 je v sume 9,80 € (1/100 výpočtového základu podľa § 16 ods. 3 vyhlášky), čo je spolu 173,13 € za jeden úkon. Keďže úkony boli v roku 2019 dva, suma trov konania je 346,26 €.

51. Ústavný súd pri výpočte tretieho úkonu vychádzal zo základnej sadzby tarifnej odmeny za jeden úkon právnej služby za rok 2020 v sume 177 € (1/6 výpočtového základu podľa § 11 ods. 3 vyhlášky) a paušálnej náhrady niektorých hotových výdavkov (režijný paušál) za každý úkon právnej služby v sume 10,62 € (1/100 výpočtového základu podľa § 16 ods. 3 vyhlášky), čo je spolu 187,62 €.

52. Celková suma priznaných trov konania tak predstavuje sumu 533,88 €.

53. Vzhľadom na čl. 133 ústavy, podľa ktorého proti rozhodnutiu ústavného súdu nie je prípustný opravný prostriedok, toto rozhodnutie nadobúda právoplatnosť dňom jeho doručenia účastníkom konania.

