



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

II. ÚS 317/09-9

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 29. septembra 2009 predbežne prerokoval sťažnosť E. H., M., zastúpeného advokátom JUDr. D. S., H., vo veci namietaného porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v konaní vedenom Okresným súdom Humenné pod sp. zn. 18 C 159/2008 a Krajským súdom v Prešove pod sp. zn. 7 Co 81/09 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť E. H. o d m i e t a .

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 10. augusta 2009 doručená sťažnosť E. H., M. (ďalej len „sťažovateľ“), ktorou namieta porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) v konaní vedenom Okresným súdom Humenné (ďalej len „okresný súd“) pod sp. zn. 18 C 159/2008 a Krajským súdom

v Prešove (ďalej len „krajský súd“) pod sp. zn. 7 Co 81/09. Sťažnosť bola odovzdaná na poštovú prepravu 6. augusta 2009.

Zo sťažnosti vyplýva, že žalobou doručenu okresnému súdu 25. mája 1999 požadoval sťažovateľ ako žalobca vysloviť, že pracovný pomer medzi ním a žalovaným D., M. (ďalej len „žalovaný“), trvá s tým, že žalovaný je povinný pridelovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy. Požadoval tiež náhradu mzdy vo výške priemerného mesačného zárobku za obdobie od 16. apríla 1999 až do dňa, keď ho žalovaný bude znova zamestnávať. Rozsudkom okresného súdu č. k. 16 C 944/1999-106 z 20. októbra 2003 v spojení s rozsudkom krajského súdu sp. zn. 4 Co 42/04 z 8. novembra 2004, ktorý sa stal právoplatným 20. decembra 2004, sa vyslovilo, že pracovný pomer trvá a je uzatvorený na dobu neurčitú. Mzdové nároky sťažovateľa boli vylúčené na samostatné konanie. Rozhodnutie o trovách konania sa ponechalo na konečné rozhodnutie vo veci. Ďalším rozsudkom okresného súdu č. k. 9 C 3/2005-166 z 27. januára 2006 v spojení s rozsudkom krajského súdu č. k. 3 Co 95/2006-200 zo 7. septembra 2006 bol žalovaný zaviazaný zaplatiť sťažovateľovi 218 558 Sk. Vo vzťahu k prevyšujúcej časti mzdových nárokov sťažovateľa sa vec vrátila okresnému súdu na ďalšie konanie. Po čiastočnom späťvzati žaloby predstavoval zvyšok mzdového nároku sťažovateľa ešte 318 202,50 Sk. Išlo jednak o náhradu mzdy za obdobia od 16. apríla 1999 do 27. apríla 1999, od 1. novembra 1999 do 30. apríla 2000, od 2. novembra 2000 do 1. mája 2001, od 1. novembra 2001 do 30. apríla 2002, od 20. mája 2003 do 12. januára 2004 a od 3. mája 2004 do 31. decembra 2004 spolu s úrokmi z omeškania. Ďalej išlo o náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku za roky 1999 až 2003. Rozsudkom okresného súdu č. k. 18 C 159/2008-31 z 26. februára 2009 bola táto časť žaloby zamietnutá. Rozsudkom krajského súdu sp. zn. 7 Co 81/09 z 8. júna 2009 bol rozsudok okresného súdu potvrdený, pričom právoplatným sa stal 6. júla 2009.

Sťažovateľ považuje za základ veci skutočnosť, že spomínaným rozsudkom okresného súdu č. k. 16 C 944/1999-106 z 20. októbra 2003 v spojení s rozsudkom krajského súdu sp. zn. 4 Co 42/04 z 8. novembra 2004 bolo právoplatne určené, že pracovný pomer medzi sťažovateľom a žalovaným trvá a je uzavretý na dobu neurčitú. Napriek tomu krajský súd vo svojom poslednom rozsudku z 8. júna 2009 niekoľkokrát stotožňuje

problematiku posúdenia trvania pracovného pomeru uzavretého na dobu neurčitú s problematikou neplatnosti rozviazania pracovného pomeru dohodou, výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe, ba aj so skončením pracovného pomeru uplynutím dojednanej doby. Pritom v skutočnosti, hoci posúdenie toho, či pracovný pomer trvá, alebo sa skončil uplynutím dojednanej doby, je závislé od rozhodnutia všeobecného súdu, zákon nedáva zamestnávateľovi oprávnenie brániť zamestnancovi počas súdneho konania vo výkone práce. V opačnom prípade dochádza k naplneniu ustanovenia § 130 ods. 1 Zákonníka práce (účinného do 31. marca 2002), teda ku vzniku prekážky v práci na strane zamestnávateľa. Sťažovateľovi nebol priznaný zvyšok nároku s poukazom na ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Pritom sám krajský súd poukazuje na to, že v odseku 1 tohto ustanovenia sú taxatívne vymenované prípady, v ktorých je možná aplikácia tohto ustanovenia spolu s ustanovením § 63 Zákonníka práce. Aj keď Zákonník práce ako základný hmotnoprávny predpis upravujúci pracovnoprávne vzťahy nevyklučuje použitie analógie umožňujúce na určitý vzťah aplikovať ustanovenie obsahom a účelom mu najbližšie, inštitút analógie sa využíva v prípadoch, ak určitý spoločenský vzťah nie je upravený konkrétnym ustanovením príslušného zákona (analogia legis), resp. ak existuje spoločenský vzťah, na ktorý nepamätá právna norma, ktorá by ho regulovala (analogia iuris). Podľa názoru sťažovateľa sporná otázka je dostatočne upravená ustanovením § 130 ods. 1 Zákonníka práce. Sťažovateľ tiež pripomína, že od 1. decembra 1999 bolo zrušené ustanovenie § 25 Zákonníka práce, čo v praxi znamená, že zamestnanec mohol odvtedy pracovať vo viacerých hlavných pracovných pomeroch. Preto nároky sťažovateľa na náhradu mzdy za čas, keď bol zamestnaný u iného zamestnávateľa, resp. nebol vedený na úrade práce, boli dôvodné. Vadou postupu všeobecných súdov je i to, že okresný súd nerozhodol o trovách konania vedeného pôvodne pod sp. zn. 16 C 944/1999, no krajský súd napriek tomu jeho rozsudok potvrdil.

Sťažovateľ žiada vydať nález, ktorým by ústavný súd vyslovil porušenie označených článkov ústavy a dohovoru v konaní vedenom okresným súdom pod sp. zn. 18 C 159/2008 a krajským súdom pod sp. zn. 7 Co 81/09 s tým, aby boli rozsudky z 26. februára 2009 a 8. júna 2009 zrušené a vec vrátená okresnému súdu na ďalšie konanie a rozhodnutie bez

zbytočného odkladu a priet'ahov. Napokon požaduje náhradu trov právneho zastúpenia v celkovej sume 245,70 €.

Z rozsudku krajského súdu sp. zn. 7 Co 81/09 z 8. júna 2009 vyplýva, že ním bol potvrdený rozsudok okresného súdu č. k. 18 C 159/2008-31 z 26. februára 2009. Podľa názoru krajského súdu správne bol rozsudok okresného súdu odôvodnený ustanovením § 61 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje šesť mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za ďalší čas primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Súd pri rozhodovaní prihliadne najmä na to, či zamestnanec bol medzitým inde zamestnaný, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol, alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Aj keď v ustanovení § 61 ods. 1 Zákonníka práce sa v súvislosti s povinnosťou zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy hovorí len o neplatnej výpovedi, neplatnom zrušení pracovného pomeru okamžite alebo v skúšobnej dobe, pričom možnosť použitia ustanovenia § 61 Zákonníka práce je daná i pri neplatnej dohode o rozviazaní pracovného pomeru (§ 63 Zákonníka práce), táto okolnosť neznamená, aby sa ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce nedalo aplikovať na prerokovávanú vec. Zákonník práce ako základný hmotnoprávny predpis upravujúci pracovnoprávne vzťahy nevyklučuje použitie analógie umožňujúcej na určitý vzťah aplikovať ustanovenie svojím obsahom a účelom mu najbližšie. Ustanovenie § 42 ods. 1 a 2 Zákonníka práce okrem skončenia pracovného pomeru dohodou, výpoveďou, okamžitým zrušením a zrušením v skúšobnej dobe umožňovalo tiež ukončenie pracovného pomeru uplynutím dojednanej doby. Ak v prerokovávanej veci posúdenie ďalšieho trvania pracovného pomeru sťažovateľa záviselo od toho, či medzi účastníkmi bol platne uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú (§ 30 ods. 2 Zákonníka práce), uvedená skutočnosť vylučuje pri rozhodovaní o náhrade mzdy použitie ustanovenia § 130 ods. 1 Zákonníka práce upravujúceho iné prekážky na strane zamestnávateľa. Základným predpokladom na uplatnenie tohto ustanovenia je existencia iných prekážok na strane zamestnávateľa. Posudzovanie toho, či pracovný pomer trvá, alebo sa skončil uplynutím dojednanej doby, je závislé od rozhodnutia súdu. Ide o určitý stav právnej neistoty totožný so stavom vyvolaným žalobami, či už na určenie neplatnosti rozviazania pracovného

pomeru dohodou, výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe. Prebiehajúce súdne konanie preto nemožno považovať za inú prekážku na strane zamestnávateľa. Do doby právoplatného vyriešenia sporu o ďalšie trvanie pracovného pomeru je nevyhnutné pri posudzovaní možnosti priznania náhrady mzdy, resp. možnosti jej zníženia alebo nepriznania vychádzať z ustanovenia § 61 ods. 2 Zákonníka práce. Otázka existencie pracovného pomeru sťažovateľa bola právoplatne vyriešená v decembri 2004, pričom mesiac 2004 bol zároveň posledným mesiacom, ktorého sa požadovaná náhrada mzdy mala týkať.

Rozsudok nadobudol právoplatnosť 6. júla 2009.

II.

Podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd rozhoduje o sťažnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb, ak namietajú porušenie svojich základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd vyplývajúcich z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd.

Ústavný súd podľa § 25 ods. 1 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 38/1993 Z. z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) každý návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti navrhovateľa, ak tento zákon neustanovuje inak. Pri predbežnom prerokovaní každého návrhu ústavný súd skúma, či dôvody uvedené v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde nebránia jeho prijatiu na ďalšie konanie. Podľa tohto ustanovenia návrhy vo veciach, na prerokovanie ktorých nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú zákonom predpísané náležitosti, neprípustné návrhy alebo návrhy podané niekým zjavne neoprávneným, ako aj návrhy podané oneskorene môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania. Ústavný súd môže odmietnuť aj návrh, ktorý je zjavne neopodstatnený.

Na rozhodnutie o tej časti sťažnosti, ktorá smeruje proti konaniu vedenému okresným súdom pod sp. zn. 18 C 159/2008, nie je daná právomoc ústavného súdu.

Ako to vyplýva z citovaného čl. 127 ods. 1 ústavy, právomoc ústavného súdu poskytovať ochranu základným právam a slobodám je daná iba subsidiárne, teda len vtedy, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhodujú všeobecné súdy.

V danom prípade bolo proti rozsudku okresného súdu prípustné odvolanie ako riadny opravný prostriedok, pričom sťažovateľ ho aj využil. Preto právomoc poskytnúť ochranu označeným právam mal krajský súd v odvolacom konaní. Tým je zároveň vylúčená právomoc ústavného súdu.

Odlišná je situácia vo vzťahu k tej časti sťažnosti, ktorá smeruje proti konaniu vedenému krajským súdom pod sp. zn. 7 Co 81/09. Túto časť sťažnosti treba považovať za zjavne neopodstatnenú.

O zjavnej neopodstatnenosti návrhu možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu nemohlo vôbec dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil navrhovateľ, a to buď pre nedostatok vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu a základným právom alebo slobodou, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov. Za zjavne neopodstatnený návrh preto možno považovať ten, pri predbežnom prerokovaní ktorého ústavný súd nezistil žiadnu možnosť porušenia označeného základného práva alebo slobody, reálnosť ktorej by mohol posúdiť po jeho prijatí na ďalšie konanie (I. ÚS 66/98, I. ÚS 110/02, I. ÚS 88/07).

Podľa konštantnej judikatúry ústavného súdu tento nie je súčasťou systému všeobecných súdov, ale podľa čl. 124 ústavy je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti. Pri uplatňovaní tejto právomoci ústavný súd nie je oprávnený preskúmať a posudzovať ani právne názory všeobecného súdu, ani jeho posúdenie skutkovej otázky. Úlohou ústavného súdu totiž nie je zastupovať všeobecné súdy, ktorým predovšetkým

prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách. Posúdenie vecí 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 382/06).

Podľa právneho názoru sťažovateľa v danom prípade nebolo možné použiť obmedzujúce ustanovenie § 61 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého nárok na náhradu mzdy zamestnanca voči zamestnávateľovi nemusí súd priznať za čas prevyšujúci šesť mesiacov. Možnosť takéhoto obmedzenia mzdových nárokov zamestnanca sa totiž vzťahuje iba na prípady náhrady mzdy z dôvodu neplatnej výpovede, resp. neplatného zrušenia pracovného pomeru okamžite alebo v skúšobnej dobe. V prípade sťažovateľa sa mzdový nárok zakladal na skutočnosti, že pracovný pomer sťažovateľa, ktorý bol pôvodne uzatvorený na dobu určitú, sa transformoval na pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú, a preto sa uplynutím pôvodne dojednanej doby neskončil (trval ďalej). To podľa sťažovateľa znamená, že jeho mzdové nároky sa riadili ustanovením § 130 ods. 1 Zákonníka práce. Mali teda povahu prekážok v práci na strane zamestnávateľa, pričom Zákonník práce nepoznal možnosť obmedzenia mzdového nároku vyplývajúceho z tohto ustanovenia. Náhrada mzdy mu mala byť preto priznaná jednak bez časového obmedzenia, ale tiež bez ohľadu na to, či v tomto období niekde inde pracoval, resp. či vynaložil úsilie smerujúce k získaniu pracovného miesta.

Podľa názoru ústavného súdu argumentáciu krajského súdu treba považovať za dostatočnú a výstižnú, hoci je možný aj taký výklad dotknutých ustanovení, ktorý uplatňuje sťažovateľ. Krajský súd vychádza z toho, že pri posudzovaní problematiky niet dôvodu robiť zásadný rozdiel v tom, či súdny spor vznikol z neplatného rozviazania pracovného pomeru, alebo z nezákonného stanoviska zamestnávateľa o tom, že uplynula doba, na ktorú

bol pracovný pomer uzatvorený. Krajský súd vykladá teda ustanovenie § 61 Zákonníka práce skôr extenzívne s prihliadnutím na jeho zmysel (hoci sa pritom nie celkom vhodne odvoláva na princíp analogie legis). Sťažovateľ zasa preferuje doslovný výklad dotknutých ustanovení Zákonníka práce.

Možno urobiť záver, že výklad krajského súdu nie je arbitrárny, ale ani zjavne neodôvodnený.

Osobitne sa treba zaoberať námietkou sťažovateľa, podľa ktorej krajský súd pochybil, keď rozhodol vo veci samej aj napriek tomu, že okresný súd nerozhodol o trovách konania v zmysle rozsudku okresného súdu č. k. 16 C 944/1999-106 z 20. októbra 2003.

Podľa § 151 ods. 1 prvej vety Občianskeho súdneho poriadku o povinnosti nahradiť trovy konania rozhoduje súd na návrh spravidla v rozhodnutí, ktorým sa konanie končí.

Znenie citovaného ustanovenia nebráni tomu, aby sa o náhrade trov konania rozhodlo v budúcnosti, keďže pravidlo uvedené v ustanovení nie je formulované ako bezpodmienečné.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti ústavný súd rozhodol tak, ako to vyplýva z výroku tohto uznesenia.

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

V Košiciach 29. septembra 2009