



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

## UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

IV. ÚS 80/09-20

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 6. marca 2009 predbežne prerokoval sťažnosť PaedDr. J. D., J., zastúpeného advokátom Mgr. V. Š., B., vo veci namietaného porušenia jeho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky postupom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v konaní vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 218/2007 a jeho rozsudkom z 13. októbra 2008 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť PaedDr. J. D. o d m i e t a pre zjavnú neopodstatnenosť.

### **O d ô v o d n e n i e :**

#### **I.**

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 12. januára 2009 doručená sťažnosť PaedDr. J. D., J. (ďalej len „sťažovateľ“), zastúpeného advokátom Mgr. V. Š., B., vo veci porušenia jeho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) postupom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) v konaní vedenom pod sp. zn. 3 Cdo 218/2007 a jeho rozsudkom z 13. októbra 2008.

Sťažovateľ namieta porušenie svojho základného práva na súdnu ochranu z dôvodu, že najvyšší súd svojím rozsudkom sp. zn. 3 Cdo 218/2007 z 13. októbra 2008, ktorý sťažovateľ prevzal 11. novembra 2008, zamietol jeho dovolanie vo veci určenia neplatnosti

okamžitého skončenia pracovného pomeru a o náhradu mzdy, vedenej na Okresnom súde Galanta (ďalej len „okresný súd“) pod sp. zn. 12 C 207/2004 a na Krajskom súde v Trnave (ďalej len „krajský súd“) pod sp. zn. 24 Co 84/2006.

Sťažovateľ vo svojej sťažnosti uviedol, že návrhom doručeným okresnému súdu 16. septembra 2004 sa domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru 16. júla 2004 je neplatné, a zároveň žiadal priznať náhradu mzdy. Okresný súd rozsudkom č. k. 12 C 207/2004-233 z 13. októbra 2006 návrhu sťažovateľa v plnom rozsahu vyhovel. Na základe odvolania žalovaného krajský súd rozsudkom č. k. 24 Co 84/2006-270 zo 16. mája 2007 prvostupňový rozsudok zmenil tak, že návrh sťažovateľa v plnom rozsahu zamietol. Sťažovateľ podal proti rozsudku krajského súdu dovolanie podľa § 238 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (ďalej len „OSP“), ktoré však najvyšší súd rozsudkom sp. zn. 3 Cdo 218/2007 z 13. októbra 2007 zamietol.

Zo sťažnosti vyplýva, že

*„Sťažovateľ v konaní namietal vadu doručovania, ktorá spočívala v nedodržaní spôsobu zaslania okamžitého skončenia tak ako to vyžaduje ust. § 38 ods. 2 ZP. Namietal tiež zameniteľnosť dôvodov okamžitého skončenia, keďže sa v ňom uvádzalo odmietnutie „vypísať“ vysvedčenia, ku ktorému malo dôjsť dňa 28. 6. 2004. Navrhovateľ v neposlednom rade namietal tiež samotné porušenie pracovnej disciplíny, keď tvrdil, že príkaz odovzdať dňa 28. 06. 2007 podklady k vypísaniu vysvedčení počítačom nemohol splniť pre neprítomnosť zástupkyne riaditeľa žalovaného, tieto podklady však mal pripravené a zanechal ich na mieste, na ktorom ho zástupkyňa musela nájsť, čo sa aj stalo. Ohľadom nevypísania vysvedčení dňa 29. 06. 2004 uviedol, že tento pokyn bol šikanóznym a to jednak z dôvodu, že bolo bežne zaužívané vypisovanie vysvedčení počítačom, pričom v čase vydania pokynu na ich vypísanie tieto už boli vypísané.“*

Sťažovateľ konštatuje, že

*„NS SR neakceptoval námietku sťažovateľa ohľadom nedodržania spôsobu doručenia s odôvodnením, že právne následky doručenia písomnosti vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom jej osobného prevzatia, čo v prípade sťažovateľa bolo splnené. NS SR*

*tak vlastným svojim výkladom úplne negoval ust. § 38 ods. 2 ZP, ktorý obsahuje výlučne dispozíciu pre doručovanie písomnosti zamestnancovi poštou. Pokiaľ by zmysel tohto ustanovenia bol taký, ako uviedol NS SR, bolo by úplne zbytočné, nakoľko všeobecná požiadavka doručenia písomnosti do vlastných rúk zamestnanca (t. j. požiadavka na výsledok doručovania, nie na jeho spôsob) vyplýva z ust. § 38 ods. 1 prvej vety ZP. Pokiaľ teda zákonodarca uznal za potrebné výslovne určiť povinnosť doručovania písomnosti ako „doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“, sotva tým mal na mysli zopakovanie všeobecnej požiadavky na spôsob doručenia. Zákonodarca výslovne a jasne určil, akým spôsobom sa má písomnosť doručovať. Iba takýto spôsob doručenia je zákonný, platný a sú s ním spojené právne následky doručenia písomnosti.*

*Uvedená dovolacia námietka sťažovateľa pritom bola relevantná, keďže ust. § 70 ZP okrem písomnej formy okamžitého skončenia požaduje aj doručenie v ustanovenej lehote. S nedodržaním týchto dvoch požiadaviek je spojená sankcia neplatnosti okamžitého skončenia. Keďže ust. § 38 ods. 2 ZP presne definuje čo sa myslí pod doručením okamžitého skončenia, nemôže byť požiadavka na riadne doručenie okamžitého skončenia naplnená akýmkoľvek doručením, ale iba doručením zákonným, t. j. v súlade s ust. § 38 ods. 2 ZP.*

*NS SR nevysvetlil, akými úvahami bol vedený pri výklade zákona a prečo právnou normu obsiahnutú v ust. § 38 ods. 2 ZP vyložil v priamom rozpore s jej výslovným znením.*

*Výklad ust. § 38 ods. 2 ZP je preto v príkrom rozpore s účelom a zmyslom právnej normy a je ho možné označiť ako arbitrárny. V tejto časti je rozsudok NS SR tiež nedostatočne odôvodnený, keď námietku sťažovateľa, ktorá bola založená na výslovnom znení zákona, neakceptoval bez toho, aby dostatočne vysvetlil dôvody takéhoto postupu.*

*NS SR neakceptoval ani námietku sťažovateľa, že dôvod okamžitého skončenia nebol v okamžitom skončení vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. V priebehu konania musel žalovaný vysvetľovať, za ktoré konanie bol so sťažovateľom okamžite skončený pracovný pomer, keďže mu bolo vytýkané odmietnutie vypísania vysvedčení tak dňa 28. 06. 2004, ako aj dňa 29. 06. 2004. Dokonca aj odvolací súd na strane 6 rozsudku hovorí o dvoch termínoch na vypísanie vysvedčení a následne aj o dvoch odmietnutiach vysvedčenie vypísať. Uvedené príkazy však v žiadnom prípade nemožno stotožňovať, či zamieňať, pretože do 28. 06. 2004 mal sťažovateľ spolu s ostatnými pedagógmi nadiktovať údaje na vypísanie vysvedčení a do 29. 06. 2004 mal následne*

*na základe ďalšieho individuálneho pokynu vysvedčenia už priamo vypísať a to dokonca ručne. Išlo teda o dva samostatné skutkové deje, ktoré práve pre ich podrobnosť treba veľmi presne odlíšiť. V okamžitom skončení však bola uvedená lehota na nadiktovanie údajov, zároveň sa však v ňom uvádzalo, že v tejto lehote navrhovateľ nesplnil povinnosť vysvedčenia vypísať. Okamžité skončenia tak trpí vadou neurčitosti a preto je v zmysle ust. § 70 ZP neplatné.“.*

Najvyšší súd však podľa sťažovateľa

*„zrejme nesprávne pochopil, keď ich neakceptoval s odôvodnením, že „odvolací súd sa v odôvodnení rozsudku podrobne a precízne vysporiadal s relevantnými skutkovými okolnosťami prípadu, poskytol dostatočné odpovede na právne rozhodujúce námietky odvolateľa a na ich základe prijal odôvodnený právny záver, ktorý ho viedol k úsudku, že skutkovo vymedzený dôvod nie je zameniteľný, ani neurčitý, a tento zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca.“ Sťažovateľ však predovšetkým v dovolaní namietal nesprávnosť skutkového vymedzenia konania zamestnanca porušujúceho pracovnú disciplínu v okamžitom skončení, nie v rozsudku. Týmito vadami samozrejme trpí aj rozsudok odvolacieho súdu, podstatou je však vada skutkového vymedzenia v okamžitom skončení, ktorá činí okamžité skončenie neplatným.*

*NS SR pritom ani v najmenšom nereagoval na námietku sťažovateľa, že ani z pracovného poriadku, ani z pokynu zamestnávateľa ani jemu, ani ostatným zamestnancom nevyplývala povinnosť vysvedčenia vypísať, ale výlučne povinnosť pripraviť podklady, pričom vysvedčenia následne zástupkyňa riaditeľa „vypisovala“ prostredníctvom výpočtovej techniky a tlačiarne, čo bol v danom čase u žalovaného bežný postup. Sťažovateľ teda nemohol porušiť pracovnú povinnosť, ktorú vôbec nemal a už vôbec ju nemohol porušiť závažným spôsobom.*

*NS SR nereagoval ani dovolaciu námietku sťažovateľa, že následný pokyn na vypísanie vysvedčení adresovaný priamo a výlučne sťažovateľovi bol šikanóznym, nakoľko takáto povinnosť nebola uložená žiadnemu ďalšiemu zamestnancovi.*

*Neobstojí preto snaha odvolacieho súdu, ako aj NS SR spojiť dve samostatné skutkové udalosti vymedzené samým žalovaným jednak v okamžitom skončení, ako aj počas konania, do jednej skutkovej udalosti. Údajný pokyn vypísať vysvedčenia (v skutočnosti*

*pripraviť údaje a nadiktovať ich zástupkyňi) do 28. 06. 2004 bol pokynom adresovaným všetkým zamestnancom odporcu všeobecne a na jeho splnenie bola relatívne dlhá lehota, ktorú však sťažovateľ nemal k dispozícii celú v dôsledku účasti v škole v prírode. Pokyn vypísať vysvedčenia do 30. 06. 2004 však už bol diametrálne odlišným, adresovaným sťažovateľovi osobitne, s osobitnou lehotou s odlišným obsahom. Nie je preto prípustné tieto pokyny zmiešavať a chápať ich ako jeden. V prípade prvého pokynu pritom je sporné, či takýto pokyn bol vôbec vydaný, resp. ako vykladať pokyn zachytený v zápisnici z pedagogickej porady, keďže sa v nej uvádza povinnosť „pripraviť vysvedčenia“ a vykonané dokazovanie nasvedčuje, že tým bolo v súlade s dovtedajšou praxou myslené pripravenie podkladov, nie zhotovenie vysvedčení. Následný pokyn už bol výslovne určený sťažovateľovi a bezpochyby išlo o pokyn vyhotoviť vysvedčenia. Vzhľadom na absenciu relevantného dôvodu pre takýto postup je preto tento pokyn potrebné posudzovať skôr s ohľadom na jeho zjavnú šikanóznosť.*

*Z uvedeného je však zrejmé, že išlo o dve nezávislé skutkové udalosti, ktoré síce na seba nadväzujú a spolu súvisia, sú však jasne odlišiteľné, a teda ich nemožno ľubovoľne stotožňovať a posudzovať ako jednu udalosť. Aj z hľadiska vnímania zamestnanca a jeho vnútorného pocitu (ne) spravodlivého zaobchádzania s ním zo strany zamestnávateľa je pritom rozdiel, či mu je s ním rozviazaný pracovný pomer pre akési nepochopenie pokynu zamestnávateľa, alebo nesplnenie síce výslovného a zrozumiteľného, ale zároveň šikanózneho pokynu. Nejde tu pritom iba o akúsi nepresnosť v dátume, ale priamo o nedostatočné skutkové vymedzenie porušenia pracovnej disciplíny, ktoré sa nepodarilo odstrániť ani za pomoci uvedenia dátumu. Akýsi omyl v dátume by pritom bolo možné akceptovať a prehliadnuť v prípade, ak by skutkový opis bol inak dostatočný. V danom prípade však bolo porušenie pracovnej disciplíny veľmi povrchno skutkovo opísané, čo uvedenie nesprávneho dátumu nielenže neodstránilo, ale ešte zdôraznilo.*

*NS SR však všetky tieto argumenty sťažovateľa neakceptoval, pričom si pomohol teóriou o dotvorení obrazu o prístupe sťažovateľa k plneniu pracovných povinností. Účelom skutkového vymedzenia dôvodu okamžitého skončenia však nie je dotvorenie obrazu, ale zabezpečenie nezameniteľnosti dôvodu okamžitého skončenia. Táto požiadavka však zjavne nebola v danom prípade splnená, okamžité skončenie je preto zjavne neplatné. NS SR však napriek tomu okamžité skončenie posúdil ako platné, a to takým spôsobom, že dôvody*

*skončenia, nedostatočne vymedzené žalovaným, iniciatívne dotvoril a vysvetlil, čo však v žiadnom prípade súdu neprislúši.“.*

Sťažovateľ preto dospel k záveru, že

*„NS SR sa s dovolacími námietkami sťažovateľa riadne nevysporiadal, a ani nevysvetlil, prečo sa s nimi nestotožnil. NS SR pritom príslušné právne normy aplikoval v priamom rozpore s ich účelom a zmyslom a skutkové vymedzenie okamžitého skončenia posúdil zjavne svojvoľne. Takýmto postupom a rozhodnutím NS SR bolo porušené právo sťažovateľa na spravodlivé konanie.*

*Sťažovateľ na základe uvedených skutočností navrhuje, aby Ústavný súd SR vyniesol tento nález:*

*1. Najvyšší súd SR svojim postupom a rozsudkom zo dňa 13. 10. 2008, č. k. 3 Cdo 218/2007 porušil základné právo PaeDr. J. D. na spravodlivý proces podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy SR.*

*2. Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 13. 10. 2008, č. k. 3 Cdo 218/2007 sa zrušuje.*

*3. Najvyšší súd SR je povinný PaeDr. J. D. zaplatiť náhradu trov konania na účet jeho právneho zástupcu do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto nálezu.“.*

## **II.**

Podľa čl. 124 ústavy je ústavný súd nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti.

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 alebo slobôd nerozhoduje iný súd.

Podľa čl. 140 ústavy podrobnosti o organizácii ústavného súdu, o spôsobe konania pred ním a o postavení jeho sudcov ustanoví zákon.

Konanie o sťažnostiach je bližšie upravené predovšetkým v § 49 až § 56 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“).

Ústavný súd sťažnosť predbežne prerokoval podľa § 25 ods. 1 zákona o ústavnom súde, pričom skúmal, či spĺňa zákonom predpísané náležitosti podľa § 20 ods. 1 a 2 zákona o ústavnom súde a či neexistujú dôvody na jej odmietnutie podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde. Pri predbežnom prerokovaní sťažnosti vychádzal z toho, že podľa § 20 ods. 3 zákona o ústavnom súde je viazaný návrhom na začatie konania okrem prípadov ustanovených v zákone.

Podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde návrhy vo veciach, na prerokovanie ktorých nemá ústavný súd právomoc, návrhy, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, 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.

Za zjavne neopodstatnenú považuje ústavný súd v súlade so svojou doterajšou judikatúrou sťažnosť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu nemohlo dôjsť k porušeniu toho základného práva alebo slobody, ktoré označil sťažovateľ, a to buď pre nedostatok vzájomnej príčinnej súvislosti medzi označeným postupom orgánu štátu a základným právom alebo slobodou, ktorých porušenie sa namietalo, alebo keď preskúmanie označeného postupu (rozhodnutia orgánu štátu) v rámci predbežného prerokovania veci vôbec nesignalizuje možnosť porušenia základného práva alebo slobody sťažovateľa, realnosť ktorej by bolo potrebné preskúmať po prijatí sťažnosti na ďalšie konanie (napr. I. ÚS 66/98, II. ÚS 101/03, I. ÚS 27/04, I. ÚS 159/08).

Ústavný súd vo svojej judikatúre konštantne zdôrazňuje, že pri uplatňovaní svojej právomoci nezávislého súdneho orgánu ústavnosti (čl. 124 ústavy) nemôže zastupovať

všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia a aplikácia zákonov, a jeho úloha sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách (napr. I. ÚS 19/02, I. ÚS 27/04). Vzhľadom na to nie je ústavný súd zásadne oprávnený ani povinný preskúmať a posudzovať skutkové zistenia a právne názory všeobecných súdov, ktoré pri výklade a uplatňovaní iných ako ústavných zákonov vytvorili skutkový a právny základ ich rozhodnutí. Ústavný súd nepreskúmava, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol, alebo nebol náležite zistený skutkový stav, pretože to je v právomoci opravných všeobecných súdov.

Ústavnou kompetenciou ústavného súdu je v prípadoch napadnutia rozhodnutí (opatrení alebo iných zásahov) všeobecných súdov kontrola zlučiteľnosti účinkov interpretácie a aplikácie právnych noriem a postupu, ktorý predchádzal vydaniu napadnutých rozhodnutí, s ústavou, prípadne s medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách. Skutkový stav a právne závery všeobecného súdu sú predmetom kontroly zo strany ústavného súdu len vtedy, ak by prijaté právne závery boli so zreteľom na skutkový stav zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne a z ústavného hľadiska neospravedliteľné a neudržateľné a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (podobne I. ÚS 20/03, IV. ÚS 252/04).

Podľa názoru ústavného súdu z obsahu žiadneho zo sťažovateľom označených základných práv nemožno vyvodit' nárok na to, aby bol účastník konania pred všeobecným súdom úspešný, teda aby bolo rozhodnuté v súlade s jeho požiadavkami, resp. s jeho právnymi názormi. Z opačného pohľadu možno povedať, že neúspech v súdnom konaní nemožno bez ďalšieho považovať za porušenie základného práva. Je v právomoci všeobecných súdov vykladať a aplikovať zákony. Pokiaľ tento výklad nie je arbitrárny a je náležite zdôvodnený, ústavný súd nemá dôvod zasahovať (I. ÚS 19/02, I. ÚS 50/04, I. ÚS 82/04). Skutočnosť, že sťažovateľ sa s názorom krajského súdu nestotožňuje, nemôže sama osebe viesť k záveru o porušení jeho základného práva.

Sťažovateľ namietal porušenie svojho základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy (v sťažnosti označil toto základné právo ako základné právo na spravodlivý proces, pozn.) postupom a rozsudkom najvyššieho súdu.

Ústavný súd sťažnosť pri predbežnom prerokovaní preskúmal z hľadiska existencie dôvodov podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde. Zameral sa predovšetkým na námietky sťažovateľa, v ktorých poukazuje na „chyby“ napadnutého rozhodnutia najvyššieho súdu, ktoré ho vedú k záveru, že najvyšší súd aplikoval na jeho vec príslušné právne normy v priamom rozpore s ich účelom a zmyslom a skutkové vymedzenie okamžitého skončenia pracovného pomeru posúdil zjavne svojvoľne.

Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí - rozsudku sp. zn. 3 Cdo 218/2007 z 13. októbra 2008 najprv posudzoval, či sú splnené podmienky na podanie dovolania, pričom konštatoval:

*„Podľa § 238 ods. 1 O. s. p. je dovolanie prípustné, ak smeruje proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej. Dovolanie žalobcu smeruje proti zmeňujúcemu rozsudku odvolacieho súdu vo veci samej, a preto je prípustné.*

*Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľ obsahovo vymedzil (§ 242 ods. 1 O. s. p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a) až d) O. s. p. Ak nejde o vady uvedené v § 237 O. s. p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, iba že by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.*

*Dovolateľ v dovolaní uplatnil dovolací dôvod v zmysle § 241 ods. 2 písm. c) O. s. p. tvrdiac, že napadnutý zmeňujúci rozsudok odvolacieho súdu spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci. Právnym posúdením je činnosť súdu, pri ktorej zo skutkových zistení vyvodzuje právne závery a aplikuje konkrétnu právnu normu na zistený skutkový stav. Nesprávne právne posúdenie je chybnou aplikáciou práva na zistený skutkový stav; dochádza k nej vtedy, ak súd nepoužil správny (náležitý) právny predpis alebo síce*

*aplikoval správny právny predpis, nesprávne ho ale interpretoval alebo ak zo správnych skutkových záverov vyvodil nesprávne právne závery.*

*V prejednávanej veci sa žalobca domáhal určenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru a náhrady mzdy argumentujúc rovnakými dôvodmi, ktorými zdôvodnil podané dovolanie, a to, že písomné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (žalovaného) žalobcovi nezodpovedá § 38 ods. 2 Zákonníka práce; zamestnávateľom vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru nie je nezameniteľný a zároveň trpí vadou neurčitosti, preto takýto pracovnoprávny úkon je v zmysle § 70 Zákonníka práce neplatný a žalobca ako zamestnanec neporušil pracovnú disciplínu žiadnym spôsobom.“*

1. K námietke nedodržania podľa sťažovateľa spôsobu doručenia mu okamžitého skončenia pracovného pomeru najvyšší súd v odôvodnení uviedol:

*«Podľa § 38 ods. 1, 2 a 4, § 70 Zákonníka práce, písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy musia byť doručené zamestnancovi do vlastných rúk. To platí rovnako o písomnostiach týkajúcich sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Písomnosti doručuje zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte alebo kdekoľvek bude zastihnutý. Ak to nie je možné, možno písomnosť doručiť poštou ako doporučenú zásielku. Písomnosti doručované poštou zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. Povinnosť zamestnávateľa alebo zamestnanca doručiť písomnosť sa splní, len čo zamestnanec alebo zamestnávateľ písomnosť prevezme alebo len čo ju pošta vrátila zamestnávateľovi alebo zamestnancovi ako nedoručiteľnú, alebo ak doručenie písomnosti bolo zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia nastanú aj vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ prijatie písomnosti odmietne. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.*

*Odvolaací súd pri rozhodovaní vychádzal zo skutkových zistení majúcich svoj podklad v dokazovaní vykonanom súdom prvého stupňa, podľa ktorých bolo nesporné, že žalobca osobne prevzal písomné oznámenie o okamžitom skončení pracovného pomeru dňa 20. júla 2004.*

*Pokiaľ ide o doručovanie písomností zamestnávateľa zamestnancovi, výslovne sa ustanovuje povinnosť zamestnávateľa doručovať písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny alebo zániku pracovného pomeru, teda vrátane okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, do vlastných rúk zamestnanca, a to buď osobným doručením zamestnávateľom priamo zamestnancovi, alebo odovzdaním písomnosti na poštovú prepravu.*

*Ak sa doručovanie uskutočňuje odovzdaním písomnosti na poštovú prepravu z hľadiska preukaznosti doručenia písomnosti sa zabezpečuje jej zaslanie formou doporučenej zásielky s doručenkou „do vlastných rúk“ (§ 38 ods. 2 Zákonníka práce). Ak dovolateľ namietal právnu neúčinnosť doručenia s výslovným odvolaním sa na § 38 ods. 2 Zákonníka práce, je nutné zdôrazniť, že preukaznosť doručenia písomnosti o okamžitom skončení pracovného pomeru žalovanému nebola sporná, a preto takto smerujúca dovolacia námietka o nesprávnom právnom posúdení nemôže byť dôvodná.*

*Právne následky doručenia písomnosti podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce v spojení s § 70 Zákonníka práce vo vzťahu k zamestnancovi nastávajú okamihom osobného prevzatia písomnosti (t. j. „do vlastných rúk“) zamestnancom, a to bez ohľadu na prevedený spôsob doručovania (realizovaný osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom pošty). Žalobca sám deklaroval osobné prevzatie poštovej zásielky obsahujúcej písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru, preto nemožno bez ďalšieho pochybovať o právne účinnom doručení tejto písomnosti.»*

2. K námietke sťažovateľa k vymedzeniu dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru z hľadiska jeho neurčitosti, resp. možnej zameniteľnosti s iným dôvodom najvyšší súd v odôvodnení napadnutého rozsudku uviedol:

*„Dovolací súd nezistil, že by skutkovo vymedzený dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru bol zameniteľný s iným dôvodom alebo bol neurčitý. Odvolací súd sa v odôvodnení rozsudku podrobne a právne precízne vysporiadal s relevantnými skutkovými*

*okolnosťami prípadu, poskytol dostatočné odpovede na právne rozhodujúce námietky odvolateľa a na ich základe prijal odôvodnený právny záver, ktorý ho viedol k úsudku, že skutkovo vymedzený dôvod nie je zameniteľný, ani neurčitý, a tento zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnanca. Takto vyslovený záver netrpí zjavne prvkami arbitrárnosti, je ho možné považovať za logický výsledok konkrétne zistených skutkových okolností prípadu, prihliadajúci na konkrétne okolnosti prípadu, konanie žalobcu, jeho prístup k plneniu pracovných povinností vrátane pokynov nadriadeného zamestnanca, zodpovedajúci všeobecne akceptovateľným interpretačným právnym úvahám súdov.*

*Nemožno prisvedčiť dovolateľovi ani v tom, že nedošlo k porušeniu jeho povinnosti v pracovnom zaradení triedneho učiteľa, ak k vypísaniu koncoročných vysvedčení žiakom prostredníctvom počítača v konečnom dôsledku došlo a priama účasť žalobcu sa pritom nevyžadovala. Nad všetku rozumnú pochybnosť nemožno od seba oddeliť pracovné zaradenie triedneho učiteľa a jeho zodpovednosť za vyhotovenie, či vyplnenie vysvedčení žiakom, voči ktorým vykonáva pôsobnosť triedneho učiteľa.*

*Iba závažné porušenie pracovnej disciplíny je dôvodom podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce na okamžité skončenie pracovného pomeru. Vzhľadom na charakter citovaného zákonného ustanovenia, ktoré patrí k právnym normám s neurčitou (abstraktnou) hypotézou, je vždy úlohou súdu, aby podľa svojho uváženia, s ohľadom na okolnosti prípadu, sám túto hypotézu vymedzil. Je vecou súdu, aby posúdil, či sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia pracovnej disciplíny, a v prípade kladného záveru rozhodol, o aký stupeň porušenia pracovnej disciplíny v danom prípade ide. Pri týchto úvahách nie je súd obmedzovaný žiadnymi konkrétnymi hľadiskami, či hranicami, ale berie v úvahu iba špecifika prejednávanej veci a podporne i platnú judikatúru (ak táto bola prijatá).*

*Vymedzenie hypotézy právnej normy v tomto konkrétnom prípade odvolacím súdom bolo definované ako zavinené porušenie základnej povinnosti triedneho učiteľa pri vypisovaní (resp. zabezpečenie vypísania) koncoročných vysvedčení žiakom 7. ročníka so stupňom intenzity, ktorá sama osebe bez ďalšieho zakladá závažné porušenie pracovnej disciplíny pre okamžité skončenie pracovného pomeru.*

*K samotnému porušeniu pracovnej disciplíny žalobcom uvedenému v okamžitom skončení pracovného pomeru dovolací súd považuje za potrebné uviesť, že povinnosť*

*dodržiavať pracovnú disciplínu patrí k základným povinnostiam zamestnanca vyplývajúcich z pracovného pomeru (§ 47 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce) a spočíva v plnení povinnosti stanovených právnymi predpismi (najmä § 81, § 82 Zákonníka práce), pracovným poriadkom, pracovnou zmluvou alebo pokynmi nadriadeného vedúceho zamestnanca. Ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Porušenie pracovnej disciplíny najvyššej intenzity (závažné porušenie), je dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru alebo pre výpoveď z pracovného pomeru (§ 68 ods. 1 písm. b) a § 63 ods. 1 písm. c), časť vety pred bodkočiarkou Zákonníka práce). Tieto pojmy, napriek tomu, že od ich vymedzenia závisí možnosť a rozsah postihu zamestnanca, Zákonník práce nedefinuje a ani nevymedzuje, z akých hľadísk je potrebné pri ich posudzovaní vychádzať. Jedným zo základných hľadísk pri rozhodovaní o postihu za porušenie pracovnej disciplíny je intenzita porušenia pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod. (obdobne rozsudok NS SR sp. zn. 3 Cdo 12/2008).*

*Na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce sa vyžaduje, aby išlo o zavinené konanie zo strany zamestnanca, a to aj z nedbanlivosti, a musí dosahovať intenzitu porušenia pracovných povinností závažným spôsobom. Z uvedeného teda vyplýva, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom platne len vtedy, ak zamestnanec porušil zavinené svoje povinnosti z pracovného pomeru, ak dosiahlo jeho konanie po zohľadnení všetkých rozhodujúcich okolností intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny.“*

3. K namietanému zamieňaniu dvoch samostatných skutkových udalostí vymedzených samotným žalovaným najvyšší súd uviedol:

*„V prejednávanej veci bolo vykonaným dokazovaním preukázané, že žalobca konaním uvedeným v okamžitom skončení pracovného pomeru porušil pracovnú disciplínu tým, že dňa 28. júna 2004 ako triedny učiteľ bez akéhokoľvek dôvodu odmietol vypísať žiakom siedmej triedy vysvedčenia, ktoré potom muselo vypísať vedenie školy. Vzhľadom na to, že žalobca u žalovaného vykonával funkciu triedneho učiteľa, na splnenie povinnosti pripraviť vysvedčenia do 28. júna 2004 bol mu ako jednému z triednych učiteľov daný pokyn nadriadeného zamestnanca (riaditeľa školy) na klasifikačnej porade dňa 17. júna 2004, ktorý nesplnil. Po zistení, že uvedená povinnosť nebola splnená, bol riaditeľom školy daný následne ďalší pokyn žalobcovi na vypísanie vysvedčení dňa 29. júna 2004, ktorý nebol splnený. Následné konanie žalobcu, ktoré nie je skutkovým dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, dotvára obraz o prístupe k plneniu pracovných povinností, na čo je potrebné prihliadať pri hodnotení intenzity porušenia pracovnej disciplíny. So zreteľom na uvedené s názorom odvolacieho súdu o tom, že takéto konanie žalobcu (z hľadiska intenzity) napĺňa znaky závažného porušenia pracovnej disciplíny, možno súhlasiť. Keďže dovolací súd nezistil žiadne okolnosti, ktoré by v tomto smere spochybňovali správnosť rozsudku odvolacieho súdu, záver odvolacieho súdu zodpovedá zistenému skutkovému stavu a jeho posúdenie veci po právnej stránke je správne. Odvolací súd teda v súlade so zákonom dospel k správnej závere, že intenzita porušenia pracovnej disciplíny žalobcom oprávňoval žalovaného k tomu, aby s ním okamžite skončil pracovný pomer podľa § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.“*

Na základe týchto dôvodov najvyšší súd konštatoval, že dovolací dôvod podľa § 241 ods. 2 písm. c) OSP nie je daný, a keďže neboli zistené ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 OSP., ktoré by mali za následok nesprávnosť dovolaním napadnutého rozsudku odvolacieho súdu, dovolanie žalobcu podľa § 243b ods. 1 OSP zamietol.

Ústavný súd pri svojom rozhodovaní vychádza z toho, že primárnou úlohou v konaní o sťažnostiach podľa čl. 127 ústavy nie je podávať výklad právnych predpisov, ktoré všeobecný súd v dotknutom konaní pred ním aplikuje. Za výklad a aplikáciu zákonov, ale aj za dodržiavanie základných práv a slobôd je na prvom mieste zodpovedný všeobecný súd. Výklad legislatívneho textu právnej normy a jeho uplatnenie všeobecným súdom musí byť

v súlade s ústavou (čl. 144 ods. 1 a čl. 152 ods. 4 ústavy) a ústavný súd iba posudzuje, či príslušný výklad právnej normy aplikovanej v konkrétnych okolnostiach prípadu (v danej veci Občianskeho zákonníka) je racionálne akceptovateľný alebo či nie je popretím jej účelu, podstaty a zmyslu.

Podľa názoru ústavného súdu najvyšší súd v namietanom rozsudku vyslovil svoj právny názor k sťažovateľom nastolenej otázke doručovania, ktorý je ústavne akceptovateľný poukázal na to, akými zákonnými ustanoveniami sa riadil a aké skutkové zistenia a úvahy ho viedli k vyslovenému právnemu názoru. Po preskúmaní spôsobu a rozsahu odôvodnenia napadnutého rozsudku a s ohľadom na dôvody, ktoré sťažovateľ uviedol v predmetnej sťažnosti, ústavný súd nezistil taký jeho výklad a aplikáciu ustanovení Zákonníka práce, ktoré by mohli vyvolať účinky nezlučiteľné s uvedenými článkami ústavy. Závery vyslovené v namietanom rozsudku najvyššieho súdu (aj s prihliadnutím na odôvodnenie rozsudku krajského súdu sp. zn. 10 Co 126/2007 z 27. novembra 2007) k možnej zameniteľnosti dôvodu okamžitého zrušenia pracovného pomeru považuje ústavný súd taktiež za ústavne akceptovateľné. Rovnako považuje za ústavne akceptovateľné hodnotenie dvoch skutkov, ktoré sú podľa názoru ústavného súdu v odôvodnení namietaného rozsudku dostatočne identifikované a najvyšší súd ich kumulatívne použil pri posúdení intenzity porušenia pracovnej disciplíny (a nie z dôvodu ich zamieňania) s právnymi dôsledkami, ktoré sťažovateľ namieta a s ktorými nesúhlasí.

Na základe uvedeného ústavný súd pri predbežnom prerokovaní sťažnosť vo veci namietaného porušenia základného práva sťažovateľa podľa čl. 46 ods. 1 ústavy označeným rozsudkom najvyššieho súdu odmietol podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde ako zjavne neopodstatnenú.

Vzhľadom na odmietnutie sťažnosti bolo už bez právneho významu rozhodovať o ďalších požiadavkách sťažovateľa.

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

V Košiciach 6. marca 2009

