

K NÁROKOM Z NEPLATNÉHO SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétneho dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci, a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.

Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.

(Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 331/2019 z 19. novembra 2019)

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí 19. novembra 2019 v senáte zloženom z predsedníčky senátu Jany Baricovej (sudkyňa spravodajkyňa) a zo sudcov Miroslava Duriša a Mojmirá Mamojku v konaní o ústavnej sťažnosti sťažovateľa Ing. M. W., zastúpeného advokátkou JUDr. Líviou Krňáčkovou, 29. augusta 5, Bratislava, vo veci namietaného porušenia základných práv podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26. marca 2019 takto

r o z h o d o l :

1. Základné právo Ing. M. W. podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd a právo podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26. marca 2019 p o r u š e n é b o l i .

2. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26. marca 2019 z r u š u j e a v e c v r a c i a tomuto súdu na ďalšie konanie.

3. Najvyšší súd Slovenskej republiky j e p o v i n n ý uhradiť Ing. M. W. trovy konania v sume 623,27 € (slovom šesťstodvadsaťtri eur a dvadsaťsedem centov) na účet jeho právnej zástupkyne advokátky JUDr. Lívie Kmčokovej, 29. augusta 5, Bratislava, do dvoch mesiacov od právoplatnosti tohto rozhodnutia.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Vymedzenie napadnutého rozhodnutia a sťažnostná argumentácia

1. Ústavný súd Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) podľa § 56 ods. 5 zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o ústavnom súde“) uznesením č. k. I. ÚS 331/2019-13 z 20. augusta 2019 prijal na ďalšie konanie ústavnú sťažnosť Ing. M. W. (ďalej len „sťažovateľ“) vo veci namietaného porušenia základných práv podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a čl. 36 ods. 1 Listiny základných práv a slobôd (ďalej len „listina“) a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26. marca 2019 (ďalej aj „napadnutý rozsudok“).

2. Z obsahu ústavnej sťažnosti a priložených príloh vyplýva, že v pracovnoprávnej veci sťažovateľa (zamestnanca) Okresný súd Bratislava IV (ďalej len „okresný súd“) rozsudkom č. k. 5 C 119/2009-228 z 9. októbra 2013 rozhodol tak, že určil, že „výpoveď z pracovného pomeru v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny zo dňa 21. januára 2009 doručená navrhovateľovi odporcom dňa 22. januára 2009 je neplatná a pracovný pomer naďalej trvá“. Okresný súd považoval za preukázané, že sťažovateľ 23. apríla 2009 písomne oznámil zamestnávateľovi (ďalej len „odporca“), že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, preto druhým výrokom uvedeného rozhodnutia podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce uložil odporcovi povinnosť zaplatiť sťažovateľovi náhradu mzdy v sume 15 527,52 € spolu s úrokom omeškania za 12 mesiacov, počnúc 11. júnom 2009 až do zaplatenia. Návrh sťažovateľa na vyplatenie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov okresný súd tretím výrokom uvedeného rozhodnutia podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce zamietol s odôvodením, že „považoval priznanú náhradu mzdy za 12 mesiacov vo výške 15.527,52 eura za dostatočnú. Súd pritom vychádzal z toho, že navrhovateľ poberá starobný dôchodok, pričom už v čase skončenia pracovného pomeru bol niekoľko rokov poberateľom starobného dôchodku. Navrhovateľ teda ani po neplatnom skončení pracovného pomeru, ani v súčasnosti nezostal bez akéhokoľvek príjmu. Súd pri rozhodovaní prihliadol tiež na celkovú nepriaznivú hospodársku a finančnú situáciu odporcu ako príspevkovej organizácie štátu a po zhodnotení všetkých okolností dospel k záveru, že priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov (navrhovateľom uplatnenej od 01. 05. 2009 do právoplatného skončenia veci, čo v súčasnosti predstavuje viac ako 53 mesiacov) by bolo neprimerané, preto za tento čas navrhovateľovi náhradu mzdy nepriznal.“.

3. Proti tretiemu výroku uvedeného rozsudku okresného súdu sťažovateľ podal odvolanie, pričom s poukazom na čl. 2 ods. 2 a 3 ústavy, na zákonnú úpravu § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ako aj na uznesenie najvyššieho súdu sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011 namietol, že súd môže rozhodnúť o nepriznaní náhrady mzdy zamestnancovi za čas presahujúci dvanásť

mesiacov len výnimočne, „ak by výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce, pričom rozpor s dobrými mravmi... nemôže spočívať v tom, že sa zamestnanec počas súdneho sporu nezamestnal“, resp. že poberá starobný dôchodok.

4. Krajský súd v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) rozsudkom č. k. 9 Co 118/2014-277 z 15. decembra 2016 (ktorý nadobudol právoplatnosť 15. februára 2017) rozsudok okresného súdu v napadnutej časti potvrdil podľa § 387 ods. 1 Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“), pričom konštatoval, že „obrana žalovaného – s ktorou sa súd prvej inštancie stotožnil – že priznanie náhrady mzdy za obdobie aj nad 12 mesiacov by mala na ekonomické a finančné postavenie žalovaného nepriaznivý dopad, je irelevantná. Posudzovanie nároku na náhradu mzdy z titulu neplatného skončenia pracovného pomeru nemožno robiť závislým od ekonomickej či finančnej kondície povinného zamestnávateľa. Pokiaľ ide o ďalší dôvod, a to že žalobca je a aj bol v čase dania mu (neplatnej) výpovede z pracovného pomeru dôchodcom, vyhodnotil tento odvolací súd ako opodstatnený. Z vykonaného dokazovania vyplynulo, že žalobca sa po skončení pracovného pomeru nikde nezamestnal... Žalobca... svoje životné náklady financoval z príjmu, ktorý predstavoval starobný dôchodok. Z výpovede žalobcu na pojednávaní pred súdom prvej inštancie dňa 7. 11. 2012 (č. l. 177 spisu) vyplýva, že žalobca odmietol uviesť konkrétnu výšku starobného dôchodku, ktorá mu bola priznaná. Aj keď je nutné dať za pravdu argumentácii žalobcu, že po skončení pracovného pomeru nebol povinný sa zamestnať, resp. to, že sa nezamestnal, nemôže mať pre neho nepriaznivé následky v podobe zníženia náhrady mzdy alebo nepriznania mu náhrady mzdy vôbec (uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 6 Cdo 157/2010), informácia o výške jeho príjmu (napr. v podobe dôchodku) je podľa odvolacieho súdu skutočnosťou s významnou relevanciou pre posúdenie dôvodnosti takéhoto nároku, resp. jeho výšky... Odvolací súd preto konanie žalobcu – neoznámil údaj o výške ním poberaného dôchodku – pre účely rozhodnutia o jeho nároku na náhradu mzdy za obdobie presahujúce zákonný nárok 12 mesiacov – považuje za účelový a ako taký odporujúci dobrým mravom, čo bol dôvod, pre ktorý vyhodnotil rozhodnutie súdu prvej inštancie v zamietajúcom výroku ako vecne správne.“.

5. Proti uvedenému rozsudku krajského súdu sťažovateľ podal dovolanie odôvodnené tým, že krajský súd nesprávnym procesným postupom znemožnil strane, aby uskutočňovala jej patriace procesné práva v takej miere, že došlo k porušeniu práva na spravodlivý proces [§ 420 písm. f) CSP]. Prípustnosť podaného dovolania sťažovateľ zároveň vyvodzoval z toho, že rozhodnutie odvolacieho súdu záviselo od vyriešenia právnej otázky, pri ktorej riešení sa odvolací súd odklonil od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu [§ 421 ods. 1 písm. a) CSP] a ktorá v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte nebola vyriešená [§ 421 ods. 1 písm. b) CSP]. Sťažovateľ konkrétne namietal, že krajský súd „svoje rozhodnutie nečakane založil na iných právnych záveroch vychádzajúcich zo skutočností, s ktorými sa súd prvej inštancie nezaoberal a ku ktorým sa žalobca nevyjadroval, pretože k tomu nebol dôvod... Za prekvapivý považuje záver odvolacieho súdu, že neuvedenie výšky žalobcom poberaného dôchodku považuje za účelový a ako taký odporujúci dobrým mravom... Odvolací súd ustanovenie § 79 ods. 2 Zákonníka práce aplikoval takým spôsobom, že prakticky negoval poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z § 79 ods. 1 Zákonníka práce. Odklonil sa od ustálenej rozhodovacej praxe dovolacieho súdu, podľa ktorej znížiť, prípadne vôbec nepriznať náhradu mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov možno len výnimočne.“. Sťažovateľ ďalej uviedol, že „v konaní preukázal, že sa nemohol počas súdneho sporu zamestnať z objektívnych dôvodov, preto nie je možné považovať konanie žalobcu za odporujúce dobrým mravom a

poberanie starobného dôchodku nie je možné vyhodnotiť v jeho neprospech, keď výšku starobného dôchodku mohol odvolací súd zistiť dotazom na Sociálnu poisťovňu“. Podľa názoru sťažovateľa v rozhodovacej praxi najvyššieho súdu ešte nebola vyriešená právna otázka, „či poberanie starobného dôchodku, resp. výška poberania starobného dôchodku, má mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov“, ani otázka, „či nepredloženie dôkazu zamestnancom v individuálnom pracovnom spore má byť hodnotené v neprospech zamestnanca (dokonca ako konanie odporujúce dobrým mravom) napriek tomu, že z ustanovenia § 319 C. s. p. vyplýva oprávnenie súdu obstarat' alebo zabezpečiť taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci“.

6. Najvyšší súd napadnutým rozsudkom dovolanie sťažovateľa zamietol, pričom vo vzťahu k námietke existencie procesnej vady konania v zmysle § 420 písm. f) CSP uviedol, že «odvolací súd rovnako ako súd prvej inštancie pri svojom rozhodovaní vychádzal z ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce a za rozhodujúce považoval zhodne so súdom prvej inštancie to, že žalobca v čase dania mu neplatnej výpovede bol poberateľom starobného dôchodku. Z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie odvolací súd nezaložil svoje rozhodnutie „nečakane“ a nepredvídateľne na iných („nových“) dôvodoch než súd prvej inštancie, pričom žalobca v danej procesnej situácii nebol ukrátený na svojich procesných právach a nebolo porušené jeho právo na spravodlivý proces (§ 420 písm. f/ C. s. p.). Z vyššie uvedeného vyplýva, že dovolanie v časti, v ktorej sa namieta existencia procesnej vady konania v zmysle § 420 písm. f/ C. s. p., treba odmietnuť ako neprípustné podľa § 447 písm. c/ C. s. p.».

6.1 Vo vzťahu k § 421 ods. 1 písm. a) CSP najvyšší súd dospel k názoru, že sťažovateľ v podanom dovolaní neuviedol, v čom konkrétne sa krajský súd odklonil od právnych záverov vyslovených najvyšším súdom v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011, a teda „neuviedol konkrétne, ktorú právnu otázku riešil odvolací súd nesprávne a v čom spočívala táto nesprávnosť, ale namietal nesprávne hodnotenie dôkazov súdmi v základnom konaní... Dovolať tak v podstate nenamietal právne posúdenie veci odvolacím súdom, ale jeho skutkové závery, ktoré nie je dovolací súd oprávnený preskúmať, pretože v zmysle ustanovenia § 442 C. s. p. je viazaný skutkovým stavom tak, ako ho zistil odvolací súd. Takto vymedzený dôvod dovolania preto nemožno považovať za vymedzený v súlade s ustanovením § 432 ods. 2 C. s. p. Táto skutočnosť zakladá dôvod na odmietnutie dovolania aj podľa § 447 písm. f/ C. s. p.“.

6.2 Najvyšší súd ďalej konštatoval: „Dovolaťom vymedzená otázka – či nepredloženie dôkazu zamestnancom v individuálnom pracovnom spore má byť hodnotené v neprospech zamestnanca (dokonca ako konanie odporujúce dobrým mravom) napriek tomu, že z ustanovenia § 319 C. s. p. vyplýva oprávnenie súdu obstarat' alebo zabezpečiť aj taký dôkaz, ktorý zamestnanec nenavrhol, ak je to nevyhnutné pre rozhodnutie vo veci – nespĺňa vyššie uvedené kritériá právnej otázky, pretože podľa jej obsahu dovolať ňou nenamietala nesprávne právne posúdenie (t. j., že došlo k omylu súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav), ale týka sa úplnosti zistenia skutkového stavu a spôsobu hodnotenia dokazovania, a preto nemôže založiť prípustnosť dovolania v prejednávanej veci.“

6.3 „Pokiaľ ide o dovolaťom vymedzenú otázku – či poberanie starobného dôchodku, resp. výška poberaného starobného dôchodku, má mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru za obdobie presahujúce 12 mesiacov – dovolací súd konštatuje, že táto dovolaťom nastolená právna otázka doposiaľ v rozhodovacej praxi dovolacieho súdu ešte riešená nebola, pričom dovolací dôvod bol

vymedzený v súlade s ustanovením § 432 ods. 2 C. s. p. Dovolanie žalobcu je preto v zmysle ustanovenia § 421 ods. 1 písm. b/ C. s. p. prípustné.“

6.4 V tejto súvislosti najvyšší súd konštatoval: «Ak o znížení resp. nepriznaní náhrady mzdy podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce môže súd rozhodnúť len na základe žiadosti zamestnávateľa, treba trvať na tom, že dôkazné bremeno preukázať podmienky pre takého prípadné rozhodnutie zaťažuje zamestnávateľa. V prípade, že zamestnávateľ tvrdí, že sú tu skutkové okolnosti pre zníženie resp. nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov a navrhne dôkazy na preukázanie svojich tvrdení, avšak zamestnanec ich nepovažuje za opodstatnené alebo významné pre zníženie resp. pre nepriznanie náhrady mzdy, je jeho procesnou povinnosťou tieto tvrdenia zamestnávateľa účinne poprieť a o predmetných skutkových okolnostiach uviesť vlastné tvrdenia o tom, že nie je dôvod, aby mu náhrada mzdy nebola priznaná v ním uplatnenej výške. V prejednávanej veci však dovolateľ túto svoju procesnú povinnosť tvrdenia a preukázania „sociálnej odkázanosti“ nesplnil, súdu odmietol podať aj informáciu o výške svojho starobného dôchodku a v tomto smere zostal naďalej celkom pasívny.

Náhrada mzdy podľa § 79 ods. 1 Zákonníka práce nemá charakter ekvivalentu mzdy, ktorú si zamestnanec nemohol zarobiť v dôsledku toho, že mu zamestnávateľ znemožnil vykonávať prácu, na ktorú sa zaviazal podľa pracovnej zmluvy a ktorú bol aj schopný a ochotný vykonávať, ale má povahu satisfakcie voči zamestnancovi a súčasne aj sankcie voči zamestnávateľovi, ktorý bezdôvodne pristúpil k skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom (por. R 90/1970). Kým však táto náhrada mzdy má za čas 12 mesiacov odo dňa oznámenia zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, satisfakčný a sankčný charakter, uplynutím tohto obdobia táto satisfakčná a sankčná povaha náhrady mzdy ustupuje a zvyrazňuje sa jej sociálna funkcia.

Sociálna funkcia náhrady mzdy spočíva v zabezpečení peňažných prostriedkov na základné životné potreby zamestnanca. Pri rozhodovaní o náhrade mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov súd spravidla zisťuje okolnosti (subjektívne a objektívne), ktoré súvisia so zaisťovaním týchto základných životných potrieb zamestnanca; okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväznosť na správanie sa zamestnanca pri zaisťovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.»

6.5 Najvyšší súd taktiež uviedol, že sa plne stotožňuje s názorom najvyššieho súdu v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011 „a rovnako má za to, že takáto interpretácia je ústavne súladná a zároveň zodpovedá zásadám poskytnutia ochrany proti bezpráviu a naplneniu všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti.

Zároveň ale platí, že výkon práva uplatniť náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže v žiadnom prípade byť zneužitím práva. Účelom ustanovenia § 79 ods. 2 Zákonníka práce je zabrániť nie tomu, aby zamestnávateľ bol za svoj nesprávny postup postihnutý tým, že zamestnancovi zaistí rovnaké plnenie, ako keby prácu vykonával, ale má zabrániť nedôvodnému zvýhodňovaniu zamestnanca...

Na základe uvedených úvah dovolací súd dospel k záveru, že ustanovenie § 79 Zákonníka práce je svojou povahou sankciou voči zamestnávateľovi za to, že neplní svoju povinnosť pridelovať zamestnancovi prácu, a zároveň má toto ustanovenie vo vzťahu k zamestnancovi

satisfakčnú povahu, pretože má zaistiť, aby zamestnancovi bolo nahradené, čo v dôsledku konania zamestnávateľa stratil. Zákon v tejto otázke nerobí nijaký rozdiel medzi zamestnancom a zamestnancom, ktorý je starobným dôchodcom...

Z týchto dôvodov ak odvolací súd v prejednávanej veci pri posudzovaní sociálnej situácie dovolateľa prihliadol na skutočnosť, že mu bol priznaný starobných dôchodok (tzn. má príjem zo starobného dôchodku), a v dôsledku tohto zistenia využil moderačné právo podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, aplikáciu uvedeného ustanovenia nemožno považovať za zjavne neodôvodnenú, právne neudržateľnú alebo v rozpore s jeho účelom a zmyslom, pretože skutočnosť, že zamestnanec, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, poberá starobný dôchodok, sa odráža v jeho sociálnej sfére, ovplyvňuje jeho sociálnu situáciu (pomery), a preto môže mať vplyv na posúdenie nároku na náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, a to z hľadiska, či takýto nárok plní svoju predpokladanú sociálnu funkciu.

So zreteľom na uvedené dovolací súd uzatvára, že dovolanie žalobcu v zmysle § 421 ods. 1 písm. b/ C. s. p. je prípustné, avšak žalobca v ňom neopodstatnene vytyka, že napadnutý rozsudok odvolacieho súdu spočíva v nesprávnom právnom posúdení veci (§ 432 ods. 1 C. s. p.). Najvyšší súd Slovenskej republiky preto dovolanie žalobcu ako nedôvodné zamietol podľa § 448 C. s. p.“.

7. S uvedenými závermi najvyššieho súdu sťažovateľ nesúhlasí a opakuje argumenty, ktoré vzniesol v konaní pred všeobecnými súdmi v ústavnej sťažnosti, namieta, že v dôsledku protiústavnej interpretácie § 79 ods. 2 Zákonníka práce všeobecnými súdmi došlo k porušeniu jeho v záhlaví označených práv. Skutočnosť, že sťažovateľ „poberá starobný dôchodok, nie je možné vyhodnotiť v jeho neprospech, pretože zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva, že by ako zamestnanec nemal mať nárok na náhradu mzdy, ak mu bol priznaný starobný dôchodok, a táto skutočnosť nemôže spôsobiť výnimočnosť, ktorá by zakladala možnosť zníženia alebo nepriznania náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov. Priznanie náhrady mzdy za obdobie presahujúce 12 mesiacov, pri poberaní starobného dôchodku (bez ohľadu na jeho výšku), nemôže byť považované za rozpor s dobrými mravmi (sťažovateľ v čase pred neplatnou výpoveďou poberal dôchodok a súčasne mzdu v súlade so zákonom). Preukázanie finančnej núdze nie je podmienkou priznania náhrady mzdy v plnej výške, a tiež strata na zárobku sťažovateľa v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru nemôže byť vyvažovaná len starobným dôchodkom, a to ani po uplynutí zákonnej lehoty 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce. Dovolací súd (a tiež aj odvolací súd a súd prvej inštancie) svojim rozhodnutím sťažovateľa, ako zamestnanca, diskriminoval oproti zamestnancom, ktorí nie sú poberateľmi starobného dôchodku. Sťažovateľ nemôže byť diskriminovaný pre svoj vek. Sťažovateľ je toho názoru, že rozhodnutie dovolacieho súdu vykazuje znaky arbitrárnosti spočívajúce v tom, že interpretácia a aplikácia ust. § 79 ods. 2 Zákonníka práce zo strany dovolacieho súdu zásadne popiera účel a význam tejto právnej normy a tiež aj právnej normy obsiahnutej v ust. § 79 ods. 1 Zákonníka práce... Sťažovateľ je toho názoru, že dôvody, na ktorých je založené rozhodnutie dovolacieho súdu sú zjavne protirečivé, popierajú pravidlá formálnej a právnej logiky, sú zjavne jednostranné a v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti.“.

8. Vzhľadom na uvedené sťažovateľ v petite ústavnej sťažnosti navrhol, aby ústavný súd po prijatí veci na ďalšie konanie vo veci samej nálezhom vyslovil porušenie jeho v záhlaví označených práv napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu, aby napadnutý rozsudok zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie a aby sťažovateľovi priznal náhradu trov konania.

II.

Vyjadrenie najvyššieho súdu, vyjadrenie zúčastnenej osoby a replika sťažovateľa

9. Na základe výzvy ústavného súdu sa k veci listom č. k. KP 3/2019-147, Cph 69/2019 z 11. októbra 2019 vyjadrila podpredsedníčka najvyššieho súdu, v ktorom uviedla, že „namietané rozhodnutie najvyššieho súdu nie je možné považovať za svojvoľné alebo zjavne neodôvodnené, resp. za také, ktoré by popieralo zmysel práva na spravodlivé súdne konanie a na súdnu ochranu, keďže najvyšší súd sa v dovolacom konaní vysporiadal s námietkami sťažovateľa a svoje rozhodnutie riadne odôvodnil“.

10. Ústavný súd o podanej ústavnej sťažnosti upovedomil zúčastnenú osobu – žalovaného v konaní pred všeobecnými súdmi, ktorý využil svoje oprávnenie vyjadriť sa k nej a v liste z 5. septembra 2019 uviedol, že «považuje podanú ústavnú sťažnosť za nedôvodnú, nakoľko u sťažovateľa v rámci celého napádaného konania nedošlo k akémukoľvek porušeniu práva na súdnu ochranu. Podania sťažovateľa uvádzané v jeho sťažnosti boli riešené v rámci predchádzajúceho konania a v odôvodneniach jednotlivých rozhodnutí sa s nimi príslušné súdy v plnom rozsahu vysporiadali... Čo sa týka namietaného porušenia práva na súdnu ochranu v tejto súvislosti si dovoľujeme poukázať na skutočnosť, že sťažovateľ v rámci celého konania pristupoval k vedenému konaniu pasívne, nepredkladal dôkazy pre podporu svojich tvrdení a svojich nárokov. Táto skutočnosť je zrejماً aj pri výzve súdu na preukázanie „sociálnej odkázanosti“, kde odmietol podať informácie, ktoré by mohli podporiť ním požadované plnenie... Konanie sťažovateľa v rámci celého procesu – neposkytovanie súčinnosti, opätovné odmietanie navrhovaných zmierov – vedie k domnienke, že sťažovateľ nemal záujem o opätovné zaradenie do pracovného pomeru a o vykonávanie práce pre S. – toto potvrdzuje aj dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvorená po právoplatnosti a vykonateľnosti rozhodnutia, ale zneužíva celé konanie len na nadobudnutie osobného prospechu.». Zúčastnená osoba k svojmu vyjadreniu pripojila list sp. zn. KO-205/2017-4 zo 14. februára 2017, z ktorého vyplýva, že uvedenej dohode o skončení pracovného pomeru predchádzala z jej strany výzva sťažovateľovi, „aby sa 20. februára 2017 dostavil na pracovisko za účelom prejednávania jeho ďalšieho pracovného zaradenia a pridelenia práce“.

11. Na vyjadrenia podpredsedníčky najvyššieho súdu a zúčastnenej osoby sťažovateľ reagoval podaním z 31. októbra 2019, v ktorom uviedol, že sa s nimi nestotožňuje a že žalovaný mu mal umožniť výkon práce v zmysle pracovnej zmluvy už v roku 2013, keď uznal neplatnosť výpovede. V tomto kontexte je bezpredmetné, že až v roku 2017 vyzval sťažovateľa, aby sa dostavil na pracovisko na účel prejednávania ďalšieho pracovného zaradenia a pridelenia práce.

12. Ústavný súd so súhlasom účastníkov konania upustil v danej veci od ústneho pojednávania, pretože dospel k názoru, že od tohto pojednávania nemožno očakávať ďalšie objasnenie veci (§ 58 ods. 3 zákona o ústavnom súde).

III.

Relevantná právna úprava a ústavnoprávne východiská v judikatúre ústavného súdu

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

14. Ústavný súd rozhoduje podľa čl. 127 ods. 1 ústavy 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.

15. Právomoc ústavného súdu konať a rozhodovať podľa čl. 127 ods. 1 ústavy je založená na princípe subsidiarity, v zmysle ktorého ústavný súd o porušení základných práv alebo slobôd, alebo ľudských práv a základných slobôd rozhoduje len v prípade, ak je vylúčená právomoc všeobecných súdov, alebo v prípade, ak by účinky výkonu tejto právomoci všeobecnými súdmi neboli zlučiteľné s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou. Z rozdelenia súdnej moci v ústave medzi ústavný súd a všeobecné súdy (čl. 124 a čl. 142 ods. 1 ústavy) vyplýva, že ústavný súd nie je alternatívnou ani mimoriadnou opravnou inštanciou vo veciach patriacich do právomoci všeobecných súdov, ktorých sústavu završuje najvyšší súd (m. m. II. ÚS 1/95, II. ÚS 21/96). Pri uplatňovaní právomoci podľa čl. 127 ods. 1 ústavy ústavný súd nie je zásadne oprávnený preskúmať a posudzovať právne názory všeobecného súdu, ktoré ho pri výklade a uplatňovaní zákonov viedli k rozhodnutiu, ani preskúmať, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol náležite zistený skutkový stav a aké skutkové a právne závery zo skutkového stavu všeobecný súd vyvodil. Skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť predmetom kontroly zo strany ústavného súdu len vtedy, ak by ním 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 (m. m. I. ÚS 13/00, I. ÚS 19/02, I. ÚS 139/02, III. ÚS 180/02, I. ÚS 27/04, I. ÚS 74/05). Úlohou ústavného súdu rovnako nie je chrániť občana pred skutkovými omylmi všeobecných súdov, ale chrániť ho pred takými zásahmi do jeho práv, ktoré sú z ústavného hľadiska neospravedliteľné a neudržateľné (I. ÚS 17/01).

16. Ústavný súd vo svojej rozhodovacej činnosti uprednostňuje materiálne poňatie právneho štátu, ktoré spočíva okrem iného na interpretácii právnych predpisov z hľadiska ich účelu a zmyslu, pričom pri riešení (rozhodovaní) konkrétnych prípadov sa nesmie opomínať, že prijaté riešenie (rozhodnutie) musí byť akceptovateľné aj z hľadiska všeobecne ponímanej spravodlivosti (m. m. IV. ÚS 1/07, IV. ÚS 75/08, I. ÚS 57/07, I. ÚS 82/07, IV. ÚS 182/07). Všeobecný súd pri svojom rozhodovaní nie je doslovným znením zákonného ustanovenia viazaný absolútne. Môže, dokonca sa musí od neho (od doslovného znenia právneho textu) odchýliť v prípade, ak to vyžaduje účel zákona, systematická súvislosť alebo požiadavka ústavou súladného výkladu zákonov a obdobných všeobecne záväzných právnych predpisov (čl. 152 ods. 4 ústavy). Samozrejme, i v týchto prípadoch sa musí vyvarovať svojvôle (arbitrárnosti) a svoju interpretáciu právnej normy musí založiť na racionálnej argumentácii (m. m. III. ÚS 72/2010). V prípadoch nejasnosti alebo nezrozumiteľnosti znenia ustanovenia právneho predpisu alebo v prípade rozporu tohto znenia so zmyslom a účelom príslušného ustanovenia, o ktorého jednoznačnosti niet pochybnosti, možno uprednostniť výklad e ratione legis pred doslovným gramatickým (jazykovým) výkladom. Viazanosť štátnych orgánov v zmysle čl. 2 ods. 2 ústavy totiž neznamená výlučnú a bezpodmienečnú nevyhnutnosť doslovného gramatického výkladu aplikovaných zákonných ustanovení. Ustanovenie čl. 2 ods. 2 ústavy nepredstavuje iba viazanosť štátnych orgánov textom, ale aj zmyslom a účelom zákona (III. ÚS 341/07). Ústavne konformný výklad je príslušný orgán verejnej moci povinný uplatňovať vo vzťahu ku všetkým účastníkom konania a zároveň garantovať ich primeranú rovnováhu tak, aby bolo rozhodnutie v predmetnej veci akceptovateľné z hľadiska požiadaviek vyplývajúcich jednak z ústavy, ako aj medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách, ktorými je Slovenská republika viazaná.

17. Prípady, v ktorých nesprávna aplikácia jednoduchého práva všeobecným súdom má za následok porušenie základných práv a slobôd, sú tie, v ktorých táto 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 svojvoľnej 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 (I. ÚS 533/2016). O svojvôli (arbitrárnosti) 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 (III. ÚS 264/05, ZNaU 100/2005).

18. Orgánom verejnej moci a predovšetkým všeobecným súdom nemožno tolerovať pri interpretácii zákonných ustanovení prílišný formalistický postup, ktorý vedie k zjavnej nespravodlivosti. Všeobecný súd nie je absolútne viazaný doslovným znením zákona, ale môže a musí sa od neho odchýliť, ak to vyžaduje účel zákona, história jeho vzniku, systematická súvislosť alebo niektorý z ústavnoprávných princípov. Pri výklade a aplikácii právnych predpisov teda nemožno opomínať ich účel a zmysel, ktorý nie je vyjadrený len v slovách a vetách toho-ktorého zákonného predpisu, ale i v základných princípoch právneho štátu (I. ÚS 155/2017, ZNaU 28/2017, pozri aj nález Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. IV. ÚS 1241/12 z 13. marca 2013, z ktorého navyše vyplýva, že povinnosť súdov vyhľadávať právo neznamena len vyhľadávať priame a výslovné pokyny v zákonomnom texte, ale tiež povinnosť zisťovať a formulovať, čo je konkrétnym právom aj tam, kde ide o interpretáciu abstraktných noriem a ústavných zásad.).

19. Súd má poznať svoju vlastnú judikatúru, t. j. aj rozhodnutia iných sudcov (resp. senátu) toho istého súdu, a túto judikatúru musí zohľadniť bez ohľadu na to, či na ňu samotné strany sporu poukazujú. Naopak, postoj všeobecných súdov vyznačujúci sa odlišnosťou prístupu k prejednávanej veci, ktoré sú v podstate identické, bez toho, aby svoj odklon odôvodnili, je prejavom svojvôle, ktorá odporuje základnému princípu materiálneho právneho štátu (III. ÚS 289/2017, ZNaU 43/2017).

20. Predmetom ústavnej sťažnosti je námietka porušenia základných práv sťažovateľa zaručených čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru rozsudkom najvyššieho súdu sp. zn. 4 Cdo 125/2018 z 26. marca 2019 (body 6 až 6.4), ktorému sťažovateľ vytýka, že v dôsledku ústavne nesúladneho výkladu § 79 ods. 2 Zákonníka práce je arbitrárny, jeho odôvodnenie je zjavne protirečivé, popierajúce pravidlá formálnej a právnej logiky, zjavne jednostranné a v extrémnom rozpore s princípmi spravodlivosti (bod 7).

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

22. Podľa čl. 36 ods. 1 listiny každý sa môže domáhať ustanoveným postupom svojho práva na nezávislom a nestrannom súde a v určených prípadoch na inom orgáne.

23. Podľa čl. 6 ods. 1 prvej vety dohovoru každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo prejednaná súdom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch.

24. 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 v obsahu označených práv nemožno vidieť zásadnú odlišnosť (IV. ÚS 195/07).

25. Podstata základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy spočíva v tom, že každý sa môže domáhať ochrany svojich práv na súde. Tomuto oprávneniu zodpovedá povinnosť súdu nezávisle a nestranne vo veci konať tak, aby bola právu, ktorého porušenie sa namieta, poskytnutá ochrana v medziach zákonov, ktorú tento článok ústavy o základnom práve na súdnu ochranu vykonáva (čl. 46 ods. 4 ústavy v spojení s čl. 51 ústavy).

26. Súčasťou obsahu základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy je aj právo strany konania na také odôvodnenie súdneho rozhodnutia, ktoré jasne a zrozumiteľne dáva odpovede na všetky právne a skutkovo relevantné otázky súvisiace s predmetom súdnej ochrany, t. j. s uplatnením nárokov a obranou proti takému uplatneniu. Všeobecný súd nemusí dať odpoveď na všetky otázky nastolené stranou konania, ale len na tie, ktoré majú pre vec podstatný význam, prípadne dostatočne objasňujú skutkový a právny základ rozhodnutia bez toho, aby zachádzali do všetkých detailov sporu uvádzaných stranami konania. Preto odôvodnenie rozhodnutia všeobecného súdu, ktoré stručne a jasne objasní skutkový a právny základ rozhodnutia, postačuje na záver o tom, že z tohto aspektu je plne realizované základné právo strany konania na súdnu ochranu, resp. spravodlivý proces (IV. ÚS 115/03, III. ÚS 209/04).

27. Aj judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej aj „ESLP“) vo vzťahu k čl. 6 ods. 1 dohovoru uvádza, že hoci tento článok zaväzuje súd, aby odôvodnil svoje rozhodnutie, neznamena to, aby na každý argument strany konania dal podrobnú odpoveď (rozsudok ESLP vo veci Van Hurk v. Holandsko z 19. 4. 1994, sťažnosť č. 16034/90, § 61). Otázku, či súd splnil svoju povinnosť odôvodniť rozhodnutie, možno posúdiť len so zreteľom na okolnosti daného prípadu. Rozsah, na ktorý sa povinnosť súdov odôvodniť svoje rozhodnutia vzťahuje, môže byť podľa povahy rozhodnutia rôzny. Medziiným, je potrebné zohľadniť aj rôznorodosť návrhov, ktoré strana konania môže podať na súde, ako aj rozdiely existujúce v zmluvných štátoch v súvislosti s právnou úpravou, zvyklosťami, právnymi názormi a vynášaním a vyhotovovaním rozhodnutí (rozsudok ESLP vo veci Ruiz Torija a Hiro Balani v. Španielsko z 9. 12. 1994, sťažnosť č. 18390/91). Skutočnosť, že súd neprejedná každú podrobnosť tvrdenú stranou konania, nie je sama osebe v rozpore s požiadavkou spravodlivého prejednávania veci. Podstatné však je, aby sa neprehliadlo právo strany konania byť vypočutou a aby súd posúdil tvrdenia strany konania, hoci sa to explicitne neodráža v konečnom rozhodnutí (rozhodnutie č. 10153/82 z 13. 10. 1986, D. R. 49, s. 67, 74).

28. Uvedené východiská bol povinný dodržať pri rozhodovaní o dovolaní sťažovateľa aj najvyšší súd, preto bolo úlohou ústavného súdu v rámci rozhodovania o ústavnej sťažnosti posúdiť, či ich skutočne rešpektoval, a to minimálne v takej miere, ktorá je z ústavného hľadiska akceptovateľná a udržateľná.

IV.

Posúdenie vecí ústavným súdom

29. V posudzovanom prípade najvyšší súd rozhodoval o dovolaní sťažovateľa podľa § 420 písm. f) CSP a § 421 ods. 1 písm. a) a b) CSP v jeho pracovnoprávnej veci, v ktorej rozsudkom okresného súdu (jeho tretím výrokom) č. k. 5 C 119/2009-228 z 9. októbra 2013 v spojení s rozsudkom krajského súdu č. k. 9 Co 118/2014-277 z 15. decembra 2016 nebolo vyhovieť návrhu sťažovateľa na priznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, po tom ako

okresný súd tým istým rozsudkom (jeho prvým výrokom) určil, že zamestnávateľ mu dal neplatnú výpoveď a že „pracovný pomer naďalej trvá“.

30. Ústavný súd konštatuje, že napadnutý rozsudok najvyššieho súdu je obsahovo pomerne rozsiahly (má 21 strán), pričom najvyšší súd pri svojom rozhodovaní vychádzal z toho, že „Pod porušením práva na spravodlivý proces v zmysle § 420 písm. f) C. s. p. treba rozumieť taký vadný postup súdu, ktorý sa prejavuje v zjavnom porušení kogentných procesných ustanovení, vymykajúcich sa nielen zo zákonného, ale aj z ústavnoprávneho rámca, a ktorý tak zároveň znamená aj porušenie ústavou zaručených procesných práv spojených so súdnou ochranou práva. Ide napr. o právo na verejné prejednanie sporu za prítomnosti strán sporu, právo vyjadriť sa ku všetkým vykonaným dôkazom, právo na zastúpenie zvoleným zástupcom, právo na predvídateľnosť rozhodnutia, na zachovanie rovnosti strán v konaní, právo na riadne odôvodnenie rozhodnutia, na relevantné konanie súdu spojené so zákazom svojvoľného postupu a so zákazom denegatio iustitiae (odmietnutie spravodlivosti). Pri posudzovaní znemožnenia uskutočňovať strane jej patriace procesné práva, je nevyhnutné skúmať intenzitu zásahu do práva na spravodlivý proces a jednotlivé konkrétne porušenia procesných práv je potrebné hodnotiť v kontexte celého súdneho konania, v kontexte dopadu na ďalšie procesné postupy súdu a možnosti strany namietat alebo zvrátiť nesprávny postup súdu.“.

31. V danom prípade nebolo sporné, že rozhodujúcou skutočnosťou, prečo uvedená náhrada mzdy sťažovateľovi priznaná nebola, bolo to, že „žalobca v čase dania mu neplatnej výpovede bol poberateľom starobného dôchodku“. V tejto súvislosti najvyšší súd konštatoval, že «z pohľadu výsledkov konania na súde prvej inštancie odvolací súd nezaložil svoje rozhodnutie „nečakane“ a nepredvídateľne na iných („nových“) dôvodoch než súd prvej inštancie, pričom žalobca v danej procesnej situácii nebol ukrátený na svojich procesných právach a nebolo porušené jeho právo na spravodlivý proces [§ 420 písm. f) C. s. p.]».

32. Preskúmaním napadnutého rozsudku najvyššieho súdu, ako aj rozsudku okresného súdu a krajského súdu, ktoré mu predchádzali, ústavný súd dospel k názoru, že hoci sa najvyšší súd neodmietol zaoberať mimoriadnym opravným prostriedkom sťažovateľa a na jeho dovolacie námietky vecne reagoval, § 79 ods. 2 Zákonníka práce neaplikoval na skutkové okolnosti daného prípadu ústavne konformným spôsobom.

33. Podľa čl. 36 ods. 1 písm. b) ústavy zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní.

34. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

35. Podľa § 13 ods. 2 Zákonníka práce v pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

36. Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a

povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

37. Ústavný súd konštatuje, že v súčasnosti účinný § 79 ods. 2 Zákonníka práce ustanovuje, že ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy môže byť priznaná najviac za čas 36 mesiacov. Podľa § 252i ods. 1 Zákonníka práce týmto zákonom sa spravujú aj pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikli pred 1. januárom 2013. V citovanom zákonnom ustanovení je obsiahnuté tzv. moderačné (zmierňovacie) oprávnenie súdu, ktoré mu umožňuje v konkrétnom prípade znížiť náhradu mzdy tak, aby bola primeraná, avšak bez bližšej úpravy kritérií, podľa ktorých možno pristúpiť k zníženiu, resp. nepriznaniu tejto náhrady mzdy.

38. Pre porovnanie ústavný súd uvádza, že v minulosti nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru podobne upravoval aj § 61 ods. 2 Zákonníka práce (zákona č. 65/1965 Zb., zrušeného zákonom č. 311/2001 Z. z.), ktorý ustanovoval, že 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; s tým rozdielom, že súd pri svojom 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. Z uvedeného vyplýva, že citované zákonné ustanovenie obsahovalo aj „návod“ ako pristupovať k zníženiu, resp. nepriznaniu náhrady mzdy. Súd mali pri svojom rozhodovaní prihliadať najmä na to, či zamestnanec bol v tomto čase zamestnaný u iného zamestnávateľa, akú prácu tam vykonával a aký zárobok dosiahol alebo z akého dôvodu sa do práce nezapojil. Súd tak posudzovali, či sa zamestnanec zapojil alebo mohol zapojiť (a bez vážnych dôvodov sa nezapojil) do práce u iného zamestnávateľa za podmienok v zásade rovnocenných alebo dokonca výhodnejších, než by mal pri výkone práce podľa pracovnej zmluvy, keby zamestnávateľ plnil svoju povinnosť prideliť mu dohodnutú prácu. Účelom tejto úpravy, predpokladajúcej všeobecnú pracovnú povinnosť (povinnosť zapojiť sa do práce), bolo pôsobiť na zamestnanca, aby vyvíjal primerané úsilie – aspoň pri spore, ktorý trvá dlhšie – zapojiť sa dočasne do práce u iného zamestnávateľa.

39. V dôsledku systémových spoločensko-ekonomických zmien, ku ktorým došlo po roku 1989, je však potrebné nároky z neplatne skončeného pracovného pomeru posudzovať iným spôsobom, a k tomu najvyšší súd uviedol v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011: „Ústava Slovenskej republiky prijatá súčinnosťou od 1. 10. 1992 v čl. 2 ods. 3 ustanovila, že každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá. Stanovila tak zásadu rešpektujúcu jednu zo základných hodnôt právneho štátu, a to hodnotu slobody konania. Zmyslom tejto zásady je, že právnu povinnosť možno uložiť iba zákonom alebo na základe zákona a v jeho medziach. Interpretácia vychádzajúca z predpokladu povinnosti zamestnanca, s ktorým bol neplatne skončený pracovný pomer, zapojiť sa do práce u iného zamestnávateľa, je v rozpore s uvedeným čl. 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, pretože takáto povinnosť neexistuje. Z nejestvujúcej povinnosti preto nemožno vyvodzovať pre zamestnanca nepriaznivé dôsledky v podobe zníženia, prípadne nepriznania

náhrady mzdy. Hodnotová zmena v právnom poriadku mala za následok zmenu významu normatívneho textu (právneho pravidla) obsiahnutého v ustanovení § 79 ods. 2 Zákonníka práce, ktoré treba vykladať tak, že súd môže na žiadosť zamestnávateľa náhradu mzdy za čas presahujúci deväť mesiacov primerane znížiť, prípadne vôbec nepriznať len výnimočne, a to v prípadoch, ak výkon práva na náhradu mzdy z neplatného skončenia pracovného pomeru zaručeného ustanovením § 79 ods. 1 Zákonníka práce, by bol v rozpore s dobrými mravmi v zmysle čl. 2 Zákonníka práce. Takýto výklad je podľa názoru dovolacieho súdu ústavne súladný nielen z dôvodu, že chráni hodnotu slobody (ako už bolo uvedené vyššie), ale aj z dôvodu, že rešpektuje zároveň najvšeobecnejšiu hodnotu právneho štátu, a to hodnotu spravodlivosti. Tejto hodnote zodpovedá poskytnutie ochrany proti bezpráviu a naplnenie všeobecných právnych zásad, podľa ktorých každý je povinný znášať dôsledky svojho protiprávneho konania a nikto nemôže mať prospech z vlastnej nepoctivosti. To zároveň znamená, že § 79 ods. 2 Zákonníka práce nemôže byť aplikovaný takým spôsobom, aby sa tým prakticky negovalo poskytnutie ochrany zamestnancovi vyplývajúcej z ods. 1 tohto ustanovenia a aby sa vyplátilo konať protiprávne.“

40. Podľa čl. 2 poslednej vety Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

41. Taktiež dôvodová správa k Zákonníku práce uvádza, že „dobré mravy Zákonník práce, ale ani ostatné kódexy nedefinujú, pretože tieto podliehajú spoločenskému vývoju a tiež preto, že je ťažko možné vo všetkých jednotlivostiach ich vystihnúť. Vo všeobecnosti platí, že ide o pravidlá morálneho charakteru, všeobecne platné v demokratickej spoločnosti, v ktorej sa uplatňuje slušnosť, ohľaduplnosť a vzájomné rešpektovanie práv“.

42. Najvyšší súd v odôvodnení napadnutého uznesenia (bod 54) síce konštatoval, že s názorom najvyššieho súdu vysloveným v uznesení sp. zn. 6 Cdo 157/2010 zo 14. septembra 2011 sa plne stotožňuje a zastáva názor, že takáto interpretácia je ústavne súladná, vo výsledku ho ale nerešpektoval a § 79 ods. 2 Zákonníka práce vyložil ústavne nesúladným spôsobom.

43. V tejto súvislosti možno poukázať i na odbornú právnickú literatúru, ktorá vo vzťahu k nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru uvádza, že „Výšku nároku na náhradu mzdy môže zamestnávateľ minimalizovať dvoma spôsobmi, a to buď čím skôr, ako sa dozvie o tom, že pracovný pomer bol skončený neplatne, umožní zamestnancovi pracovať, alebo môže v konaní o nároku na náhradu mzdy požadovať primerané zníženie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov, alebo môže požadovať, aby súd náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznal. Ak zamestnávateľ umožní zamestnancovi naďalej pokračovať v práci, možno to považovať za jeden zo spôsobov, ako upraviť právny vzťah medzi účastníkmi pracovného pomeru počas obdobia neistoty do právoplatného rozhodnutia súdu o neplatnom skončení pracovného pomeru (alebo do času, než dôjde ku skončeniu pracovného pomeru iným spôsobom). Pridelovanie práce až do vyriešenia spornosti skončenia pracovného pomeru je právnym následkom oznámenia zamestnanca o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ naďalej zamestnával. Na ten účel má zamestnávateľ povinnosť oznámiť zamestnancovi, že jeho požiadavke vyhovel a vyzvať ho k tomu, aby nastúpil do práce. Zamestnávateľ je potom povinný pridelať zamestnancovi prácu podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, nie je potrebné uzatvárať novú pracovnú zmluvu alebo dohodu o zmene pracovných podmienok. Takýto postup sa v praxi stále viac a viac používa, pretože zamestnávatelia sa snažia eliminovať výšku náhrady mzdy, ktorú budú potenciálne povinní zamestnancovi

vyplatiť a získať tak od zamestnanca reálny pracovný výkon. Samozrejme, prieči sa to samotnej vôli zamestnávateľa prejavenej v zrušovacom prejave vôle pri skončení pracovného pomeru nepokračovať v spolupráci s konkrétnym zamestnancom... Nárok zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov musí zamestnávateľ uplatniť iba v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru... Súd nie je viazaný rozsahom, v ktorom zamestnávateľ požaduje zníženie náhrady mzdy, ide o voľnú úvahu súdu.“ (Friedmannová, D., Masár, B., Matejka, O., Tkáč, V. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : Wolters Kluwer s. r. o., 2014. s. 389 – 390).

44. Zákonom stanovená možnosť štátneho orgánu rozhodnúť voľnou úvahou nemôže znamenať ničím nelimitovanú a vecne nepreskúmateľnú svojvôľu. Takáto svojvôľa by totiž bola v rozpore s princípom právneho štátu, keďže vo svojich dôsledkoch by znamenala nepredvídateľnosť rozhodovania štátneho orgánu, a teda ústavne neprípustnú mieru právnej neistoty (II. ÚS 117/2011, ZNaU 55/2011).

45. Za predpokladu, že zamestnávateľ v rámci konania, v ktorom zamestnanec uplatňuje nárok na náhradu mzdy v dôsledku neplatného skončenia pracovného pomeru, uplatní nárok na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce, je hranica voľnej úvahy súdu pri rozhodovaní o takomto nároku limitovaná rozhodnutím súdu o neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe výpovede, okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Pri takomto rozhodovaní preto treba vychádzať z konkrétného dôvodu toho-ktorého spôsobu skončenia pracovného pomeru stanoveného v § 59 ods. 1 písm. b) až d) Zákonníka práce a so zreteľom na tento konkrétny dôvod zistiť, prečo zamestnávateľ neumožnil zamestnancovi pokračovať v práci po tom, ako mu zamestnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, resp. zistiť, či na strane zamestnávateľa nastali také skutočnosti, ktoré mu objektívne znemožnili, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a zároveň mu objektívne znemožnili uspokojiť mzdové nároky zamestnanca.

46. Skutočnosť, že zamestnanec je starobným dôchodcom a popri mzde poberá starobný dôchodok, nemožno považovať za takú, ktorá zamestnávateľovi objektívne znemožňuje, aby zamestnancovi umožnil pokračovať v práci a vyplácal mu dohodnutú mzdu, resp. za takú, ktorá zamestnanca pre účely rozhodnutia súdu podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce nedôvodne zvýhodňuje oproti ostatným zamestnancom toho istého zamestnávateľa, resp. oproti zamestnávateľovi, keďže starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poskytuje zo starobného poistenia.

47. Povinnosť vyplatiť mzdu, resp. plat alebo inú odmenu za prácu, náhradu mzdy alebo odstupné, na ktorých vyplatenie má zamestnanec nárok, je zmluvným záväzkom vyplývajúcim z § 43 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

48. Z ústavnoprávneho hľadiska preto neobstojí právny názor najvyššieho súdu, ktorý s dôrazom na sociálnu funkciu náhrady mzdy uviedol, že „okolnosti týkajúce sa pomerov zamestnávateľa pre rozhodnutie nie sú významné. Súd je však oprávnený prihliadať len k okolnostiam, ktoré existovali po uplynutí 12 mesiacov z celkovej doby, za ktorú zamestnancovi mala byť poskytnutá náhrada. Priznanie náhrady mzdy za ďalšie obdobie má preto nadväzovať na správanie sa zamestnanca pri zaistovaní si zabezpečenia svojich základných životných potrieb.“.

49. V danom prípade sa sťažovateľ proti nároku zamestnávateľa na zníženie alebo nepriznanie náhrady mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov podľa § 79 ods. 2 Zákonníka práce odôvodneného tým, že sťažovateľ je poberateľom starobného dôchodku, v priebehu súdneho konania viackrát, či už písomne alebo ústne, ohradil, čím splnil „procesnú povinnosť tvrdenia“, a teda v tomto smere nebol pasívny. O tejto skutočnosti sa ústavný súd presvedčil z obsahu spisu okresného súdu sp. zn. 5 C 119/2009.

50. Vychádzajúc z uvedeného, ústavný súd dospel k záveru, že najvyšší súd v napadnutom rozsudku nezohľadnil citované východiská ochrany základných práv a slobôd sťažovateľa, preto jeho prístup pri rozhodovaní o podanom dovolaní sťažovateľa proti rozsudku krajského súdu nemožno hodnotiť inak ako taký, ktorý odporuje obsahu základného práva na súdnu ochranu zaručeného čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného čl. 6 ods. 1 dohovoru.

51. Napadnutým rozsudkom najvyššieho súdu došlo k porušeniu základných práv sťažovateľa podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a čl. 36 ods. 1 listiny a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, preto ústavný súd napadnutý rozsudok najvyššieho súdu podľa čl. 127 ods. 2 ústavy a jemu zodpovedajúcemu § 133 ods. 2 a ods. 3 písm. b) zákona o ústavnom súde zrušil a vec vrátil najvyššiemu súdu na ďalšie konanie (body 1 a 2 výroku nálezu).

52. Podľa § 134 ods. 1 zákona o ústavnom súde ak ústavný súd zruší právoplatné rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah a vec vráti na ďalšie konanie, ten, kto vo veci vydal rozhodnutie, rozhodol o opatrení alebo vykonal iný zásah, je povinný vec znova prerokovať a rozhodnúť. V tomto konaní alebo postupe je viazaný právnym názorom ústavného súdu.

53. Podľa § 134 ods. 2 zákona o ústavnom súde ten, kto vo veci vydal rozhodnutie, rozhodol o opatrení alebo vykonal iný zásah, je viazaný rozhodnutím ústavného súdu podľa § 133 ods. 3 písm. a) až d); toto rozhodnutie ústavného súdu je vykonateľné doručením.

54. Úlohou najvyššieho súdu preto bude opätovne rozhodnúť o dovolaní sťažovateľa, majúci na zreteli, že spravodlivosť, ktorá je osobitne zvýraznená v čl. 6 ods. 1 dohovoru, je kritériom ukladajúcim každému všeobecnému súdu povinnosť hľadať také riešenie ním prejednávanej veci, ktoré nebude možné vyhodnotiť ako popierajúce zmysel a účel príslušných zákonných ustanovení.

55. Aj z čl. 2 ods. 1 a 2 CSP vyplýva, že ochrana ohrozených alebo porušených práv a právom chránených záujmov musí byť spravodlivá a účinná tak, aby bol naplnený princíp právnej istoty. Právna istota je stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý v súlade s ustálenou rozhodovacou praxou najvyšších súdnych autorít; ak takej ustálenej rozhodovacej praxe niet, aj stav, v ktorom každý môže legitímne očakávať, že jeho spor bude rozhodnutý spravodlivo. Podľa čl. 3 ods. 1 CSP každé ustanovenie tohto zákona je potrebné vykladať v súlade s ústavou, verejným poriadkom, princípmi, na ktorých spočíva tento zákon, s medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, a to s trvalým zreteľom na hodnoty, ktoré sú nimi chránené.

V.

Trovy konania

56. Sťažovateľ v petite ústavnej sťažnosti navrhol, aby mu ústavný súd priznal náhradu trov konania v celkovej sume 1 541,20 €.

57. 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 trov konania.

58. Pri rozhodovaní o priznaní náhrady trov konania ústavný súd vychádzal z § 1 ods. 3 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“), podľa ktorého výpočtovým základom pre účely tejto vyhlášky je priemerná mesačná mzda zamestnanca hospodárstva Slovenskej republiky za prvý polrok predchádzajúceho kalendárneho roka, ak odsek 4 neustanovuje inak. Táto podľa oznámenia Štatistického úradu Slovenskej republiky za I. polrok 2018 predstavovala sumu 980 €.

59. Ústavný súd preto v súlade s § 1 ods. 3, § 11 ods. 3, § 13a ods. 1 písm. a) a c), § 16 ods. 3 a § 18 ods. 3 vyhlášky priznal sťažovateľovi náhradu trov konania v celkovej sume 623,27 € z dôvodu trov právneho zastúpenia, a to za tri úkony právnej služby (príprava a prevzatie vecí, písomné vyhotovenie sťažnosti, stanovisko k vyjadreniam podpredsedníčky najvyššieho súdu a zúčastnenej osoby) vykonané v roku 2019 v sume 163,33 € za jeden úkon a tri režijné paušály v sume 9,80 € za jeden paušál, plus 20 % DPH, ktoré zaviazal uhradiť najvyšší súd (bod 3 výroku nálezu).

60. Vzhľadom na čl. 133 ústavy, podľa ktorého proti rozhodnutiu ústavného súdu nemožno podať opravný prostriedok, toto rozhodnutie nadobúda právoplatnosť a vykonateľnosť dňom jeho doručenia poslednému z účastníkov konania pred ústavným súdom... ak nevyplýva iné z rozhodnutia ústavného súdu (§ 70 ods. 1 zákona o ústavnom súde).