



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

III. ÚS 78/07

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 12. apríla 2007 predbežne prerokoval sťažnosť Ing. M. V., R., zastúpeného advokátom Mgr. L. V., B., vo veci namietaného porušenia jeho základných práv podľa čl. 35 ods. 3, čl. 36 písm. b) a čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd v spojení s čl. 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky rozsudkom Krajského súdu v Bratislave č. k. 2 Co 390/05-137 z 28. júna 2006 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť Ing. M. V. **o d m i e t a** ako zjavne neopodstatnenú.

O d ô v o d n e n i e :

I.

Ústavnému súdu Slovenskej republiky (ďalej len „ústavný súd“) bola 19. januára 2007 doručená sťažnosť Ing. M. V. (ďalej len „sťažovateľ“), ktorou namietal porušenie svojich základných práv na prácu podľa čl. 35 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“), na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania podľa čl. 36 písm. b) ústavy a na súdnu a inú právnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, ako aj

porušenie práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) č. k. 2 Co 390/05-137 z 28. júna 2006.

Sťažovateľ vo svojej sťažnosti uviedol, že krajský súd označeným rozsudkom z 28. júna 2006 potvrdil prvostupňový rozsudok Okresného súdu Bratislava III (ďalej len „okresný súd“) č. k. 20 Cp 44/2003-96 zo 14. februára 2005. Predmetom konania pred okresným súdom bola sťažovateľova žaloba, ktorou sa proti Vojenským stavbám B., štátny podnik (ďalej len „žalovaný“) domáhal určenia, že jeho pracovný pomer so žalovaným trvá a zároveň uplatňoval právo na zaplatenie náhrady mzdy. Okresný súd žalobu zamietol. Sťažovateľ napadol jeho rozhodnutie odvolaním, ktoré bolo predmetom konania pred krajským súdom.

Sťažovateľ je presvedčený o tom, že ho krajský súd „... svojim rozsudkom nezákonne pozbavil (...) pracovného pomeru a nahradením vôle (...) ho prinútil skončiť jeho pracovný pomer proti jeho vôli.“ Nestotožňuje sa predovšetkým s argumentáciou krajského súdu, podľa ktorej „... Navrhovateľ (...) bol v období od 1. 1. 2003 do 31. 3. 2003 poverený výkonom funkcie riaditeľa št. podniku Vojenskej stavby B. a dňom 1. 4. 2003 vymenovaný do funkcie riaditeľa Vojenskej stavby š. p. a dňa 31. 3. 2003 uzatvoril mandátnu zmluvu a zmluvu o výkone, o mzdových otázkach a o podmienkach výkonu funkcie (...)

Navrhovateľ slobodne a bez nátlaku uvedenej zmluvy podpísal (...) a z týchto vyplynulo, že funkciu štatutárneho orgánu nebude (...) vykonávať v zamestnaneckom vzťahu a po 1. 4. 2003 pre odporcu ani práce iného druhu než štát. zástupcu nevykonával, (...) pracovný pomer navrhovateľa pôvodne založený pracovnou zmluvou v znení jej následných zmien skončil medzi účastníkmi po obojstrannej dohode. Zo žiadnych pracovnoprávných predpisov totiž nevyplýva možnosť prerušiť a následne obnoviť pracovný pomer, ako konštatoval aj súd prvého stupňa. Nemožno preto súhlasiť s právnym názorom navrhovateľa, že po odvolaní z funkcie riaditeľa Vojenskej stavby B. š. p. trvá pracovný pomer založený vymenovaním do funkcie výrobného námestníka podniku zo dňa 23. 2. 1999 a navrhovateľ návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ani nepodal“.

Sťažovateľ tvrdí, že medzi ním a žalovaným nedošlo k žiadnej dohode o skončení pracovného pomeru, či už písomnou alebo konkludentnou formou. Uzavretie takejto dohody vyžaduje v zmysle § 60 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj „platný Zákonník práce“ alebo „zákon č. 311/2001 Z. z.“) vzájomný súhlasný prejav vôle - dohodu o ukončení pracovného pomeru a o dátume, kedy sa má pracovný pomer skončiť.

Takéto skutočnosti neboli „... v konaní prezentované žiadnym z účastníkov...“ ani „... podložené relevantným dôkazným prostriedkom. K takémuto záveru nie je možné dospieť minimálne preto, že absentuje úmysel sťažovateľa skončiť pracovný pomer s odporcom. Takýto záver súdu (a to ani súdu prvého stupňa ani odvolacieho súdu) nemožno vyvodiť zo žiadneho dôkazného prostriedku, ktorý bol v priebehu konania na súde prvého stupňa vykonaný (...) .“

Záver, ku ktorým dospel krajský súd v sťažnosťou napádanom rozsudku z 28. júna 2006, sú teda podľa sťažovateľa „zjavne neopodstatnené“ pričom ich možno označiť „... za svojvôľu pri výklade a aplikácii príslušných zákonných predpisov, ktoré sa na daný prípad vzťahujú (...) Spomenuté rozhodnutie (...) je podľa sťažovateľa so zreteľom na skutkové a právne skutočnosti, ktoré boli v konaní preukázané, extrémne nelogické, teda protiústavné“.

Sťažovateľ je preto presvedčený, že „... existuje príčinná súvislosť medzi označenými základnými právami sťažovateľa a postupom Krajského súdu v Bratislave pri rozhodovaní v danej veci, ktorá umožňuje vysloviť záver o porušení sťažovateľom označených základných práv. Nejde tu o nestotožnenie sa sťažovateľa s právnym názorom Krajského súdu v Bratislave, ale o svojvôľu uvedeného súdu (...).

Krajský súd v Bratislave (...) porušil ústavné právo sťažovateľa na prácu garantované článkom 35 ods. 3 Ústavy (...). Uvedeným rozsudkom a postupom Krajského súdu v Bratislave došlo tiež k porušeniu práva sťažovateľa na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania, ktoré je garantované článkom 36 písm. b) Ústavy. Sťažovateľ

akceptuje, že táto ochrana neznamena zákaz skončiť pracovný pomer v súlade s ústavnými a zákonnými limitmi na takýto postup zamestnávateľa. Upozorňuje však na skutočnosť, že skončenie jeho pracovného pomeru s odporcom vyplynulo z toho, že Krajský súd v Bratislave nahradil jeho vôľu bez opory v právnom poriadku, t. j. odchýlil sa od znenia príslušných právnych predpisov, že tým absolútne poprel ich účel a význam (...).

... podľa sťažovateľa Krajský súd v Bratislave vôbec neaplikoval právne normy, ale uplatnil pri rozhodovaní svojvôľu, (...) čím podľa názoru sťažovateľa porušil jeho právo podľa článku 46 ods. 1 Ústavy, ako aj jeho právo podľa článku 6 ods. 1 Dohovoru“.

V nadväznosti na uvedené sťažovateľ navrhol, aby ústavný súd nálezom vyslovil porušenie jeho základných práv podľa čl. 35 ods. 3, čl. 36 písm. b) a čl. 46 ods. 1 ústavy, ako aj porušenie jeho práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru v spojení s čl. 12 ods. 1 ústavy rozsudkom krajského súdu č. k. 2 Co 390/2005-137 z 28. júna 2006, uvedený rozsudok krajského súdu zrušil, vrátil mu vec na ďalšie konanie, zároveň mu zakázal pokračovať v porušovaní označených práv sťažovateľa zaručených ústavou a dohovorom a priznal sťažovateľovi primerané finančné zadost'učinenie v sume 350 000 Sk, ako aj náhradu trov konania pred ústavným súdom.

Doplnujúcim podaním z 13. februára 2007 navrhol sťažovateľ vydanie dočasného opatrenia vo vzťahu k žalovanému v konaní vedenom krajským súdom pod sp. zn. 2 Co 390/2005.

II.

2.1 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 každý návrh predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez účasti sťažovateľa v súlade s § 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“) a zisťuje, či návrh spĺňa zákonom predpísané náležitosti a či nie sú dané dôvody na jeho odmietnutie. Ústavný súd pri predbežnom prerokovaní každej sťažnosti pravidelne skúma aj to, či sťažnosť nie je zjavne neopodstatnená.

Podľa čl. 35 ods. 3 ústavy občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Podmienky ustanoví zákon.

Podľa čl. 36 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 (...).

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

Podmienky a podrobnosti o súdnej a inej právnej ochrane ustanoví zákon (čl. 46 ods. 4 ústavy).

Podľa čl. 51 ods. 1 ústavy domáhať sa práv uvedených v čl. 35, 36, (...) až čl. 46 tejto ústavy sa možno len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú.

Podľa čl. 12 ods. 1 ústavy ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné.

Základné práva na prácu a na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania patria medzi základné hospodárske, sociálne a kultúrne práva zaručené

v piatom oddiele druhej hlavy ústavy. Podrobnosti týkajúce sa ich obsahu a podmienok uplatnenia, resp. zabezpečenia, sú špecifikované v korešpondujúcich vykonávacích zákonoch, pričom domáhať sa ich ochrany možno taktiež iba v medziach týchto osobitných zákonov (čl. 51 ods. 1 ústavy). Ochranu základnému právu na prácu a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania preto poskytujú predovšetkým všeobecné súdy a iné orgány právnej ochrany v zmysle uvedenej osobitnej zákonnej úpravy.

V súlade s uvedenou právnou úpravou sa sťažovateľ domáhal ochrany svojich práv žalobou v civilnom konaní pred všeobecnými súdmi. Podstata jeho námietok obsiahnutých v sťažnosti, ktorou sa následne obrátil na ústavný súd, tkvie v tvrdení, že súdna ochrana, ktorej sa domáhal mu nebola zo strany všeobecných súdov (predovšetkým zo strany krajského súdu, ktorý rozhodoval vo veci ako súd posledného stupňa) poskytnutá ústavne konformným spôsobom.

Podľa judikatúry ústavného súdu spočíva podstata základného práva na súdnu ochranu (čl. 46 ods. 1 ústavy) v oprávnení každého domáhať sa 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, ktoré tento článok ústavy o základnom práve na súdnu ochranu vykonávajú (čl. 46 ods. 4 ústavy v spojení s čl. 51 ods. 1 ústavy).

Reálne uplatnenie základného práva na súdnu ochranu predpokladá, že účastníkovi súdneho konania sa súdna ochrana poskytne v zákonom predpokladanej kvalite, pričom výklad a používanie príslušných zákonných ustanovení musí v celom rozsahu rešpektovať uvedené základné právo účastníkov garantované v čl. 46 ods. 1 ústavy.

Výklad a aplikácia zákonných predpisov zo strany všeobecných súdov musí byť preto v súlade s účelom základného práva na súdnu ochranu, ktorým je poskytnutie materiálnej ochrany zákonnosti tak, aby bola zabezpečená spravodlivá ochrana práv a oprávnených záujmov účastníkov konania. Aplikáciou a výkladom týchto ustanovení nemožno obmedziť toto základné právo v rozpore s jeho podstatou a zmyslom. Z tohto

hľadiska musí všeobecný súd prihliadať k spravodlivej rovnováhe pri poskytovaní materiálnej ochrany uplatňovaným právam a oprávneným záujmom účastníkov sporového konania, ktoré sú vo vzájomnom konflikte (obdobne napr. III. ÚS 271/05).

Aj podľa čl. 6 ods. 1 prvej vety dohovoru každý má právo na to, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o oprávnenosti akéhokoľvek trestného obvinenia proti nemu.

Súčasťou obsahu základného práva na spravodlivé konanie podľa čl. 46 ods. 1 ústavy, ako aj podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru je taktiež právo účastníka 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 (III. ÚS 209/04, III. ÚS 206/06).

2.2 Z obsahu sťažovateľovej argumentácie prednesenej ústavnému súdu v sťažnosti je zrejmé, že podstata ním namietaného porušenia jeho základných práv a slobôd tkvie v namietanej zjavnej neodôvodnenosti skutkových záverov a arbitrárnosti právnych záverov krajského súdu obsiahnutých v napádanom rozsudku č. k. 2 Co 390/05-137 z 28. júna 2006.

Krajský súd označeným rozsudkom v odvolacom konaní potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa zo 14. februára 2005 o zamietnutí sťažovateľovej žaloby, ktorou sa proti žalovanému domáhal určenia, že jeho pracovný pomer trvá a zároveň uplatňoval právo na zaplatenie náhrady mzdy. V odôvodnení svojho rozhodnutia krajský súd okrem iného uviedol: „...*Odvolací súd prejednal odvolanie navrhovateľa podľa § 214 ods. 1 O. s. p. a dospel k záveru, že nie je dôvodné. Súd prvého stupňa na základe vykonaného dokazovania, ktoré vyhodnotil v súlade s § 132 O. s. p., riadne zisti! skutkový stav, z ktorého aj vyvodil správny právny záver.*

Podľa ust. § 1 ods. 2 Zák. práce v znení účinnom od 1. 4. 2002 ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

Podľa ust. § 36 ods. 1 Zák. práce k zániku práva preto, že sa v ustanovenej lehote neuplatnilo, dochádza len v prípadoch uvedených v § 25 ods. 2, § 63 ods. 3 a 4, § 68 ods. 2, § 69 ods. 3, § 74 ods. 3, § 75 ods. 3, § 77, § 103 ods. 4 a § 193 ods. 2. Ak sa právo uplatnilo po uplynutí ustanovenej lehoty, súd prihliadne na zánik práva, aj keď to účastník konania nenamieta.

Podľa ust. § 60 ods. 1 Zák. práce ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa ust. § 77 Zák. práce neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej lehote alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Podľa ust. § 252 ods. 1 Zák. práce pracovné pomery, ktoré boli založené voľbou alebo vymenovaním podľa § 27 ods. 3 až 5 Zák. práce pred dňom nadobudnutia účinnosti tohto zákona sa považujú za pracovné pomery vzniknuté pracovnou zmluvou podľa tohto zákona.

Podľa ust. § 34 Obč. zák. právny úkon je prejav vôle smerujúci najmä k vzniku, zmene alebo zániku tých práv alebo povinností, ktoré právne predpisy s takýmto prejavom spájajú.

Podľa ust. § 35 ods. 1, 2 Obč. zák. prejav vôle sa môže urobiť konaním alebo opomenutím; môže sa stať výslovne alebo iným spôsobom nevzbudzujúcim pochybnosti o tom, čo chcel účastník prejsť.

Právne úkony vyjadrené slovami treba vykladať nielen podľa ich jazykového vyjadrenia, ale najmä tiež podľa prejavy vôle toho, kto právny úkon urobil, ak táto vôľa nie je v rozpore s jazykovým prejavom.

Podľa ust. § 19 ods. 1, 2, 3 zák. č. 111/1990 Zb. ostatnom podniku v znení účinnom do 31. 12. 2002 riaditeľa vymenúva zakladateľ na základe výberového konania a po vyjadrení rady.

Riaditeľa odvolával zakladateľ.

Riaditeľ riadi činnosť podniku a ako štatutárny orgán koná vo všetkých jeho veciach; zodpovedá za hospodárnosť pri nakladaní s majetkom v správe podniku.

Podľa ust. § 19 ods. 1, 2, 15 zák. č. 111/1990 Zb. ostatnom podniku v znení účinnom od 1. 1. 2003 riaditeľa podniku vymenuje zakladateľ na základe výberového konania. Riaditeľ je povinný v lehote do 30 dní odo dňa vymenovania predložiť zakladateľovi majetkové priznanie v rozsahu ustanovenom v ods. 3 a 4.

Riaditeľ podniku nie je zamestnancom podniku, vzťah medzi podnikom a riaditeľom podniku pri výkone jeho pôsobnosti riaditeľa podniku sa spravuje primerane ustanoveniami o mandátnej zmluve, pokiaľ tento zákon neustanovuje inak. Ďalšie práva a povinnosti a spôsob odmeňovania dohodne zakladateľ s riaditeľom podniku v zmluve o výkone funkcie, ktorá musí byť uzatvorená v písomnej forme, Po ukončení funkcie riaditeľa podniku môže zakladateľ poveriť výkonom funkcie riaditeľa podniku bez výberového konania niektorého z vedúcich zamestnancov podniku do výberového konania na funkciu riaditeľa podniku podľa tohto zákona, a to najviac na tri mesiace.

Výkon funkcie riaditeľa sa končí jeho úmrtím, vzdaním sa alebo odvolaním. Riaditeľa odvoláva zakladateľ.

Podľa ust. § 566 Obchodného zákonníka sa mandátnou zmluvou mandatár zaväzuje, že pre mandanta na jeho účet zariadi za odplatu určitú obchodnú záležitosť uskutočnením právnych úkonov v mene mandanta alebo uskutočnením inej činnosti a mandant sa zaväzuje zaplatiť mu za to odplatu.

Predmetom konania, o ktorom rozhodol aj súd prvého stupňa, je určenie, že pracovný pomer navrhovateľa u odporcu založený vymenovaním do funkcie výrobného námestníka podniku zo dňa 23. 2. 1999 trvá a náhrada mzdy za obdobie od 5. 6. 2003 do 8. 8. 2003 vo výške 107.088,- Sk. (...)

Z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa je nepochybné, že účastníci uzatvorili dňa 22. 2. 1999 pracovnú zmluvu s dohodnutým druhom práce - riaditeľ závodu Bratislava na dobu neurčitú so skúšobnou dobou tri mesiace. Dňa 23. 2. 1999 dohodou o zmene pracovnej zmluvy bolo zmenené pracovné zaradenie navrhovateľa na výrobný námestník - zástupca riaditeľa podniku. Rozhodnutím MO SR zo 14. 9. 1999 č. SEMPO - 850/12 bol navrhovateľ v súlade s § 19 ods. 1 zák. č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku dňom 1. 10. 1999 vymenovaný do funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B. š. p. Na základe poverenia MO SR č. SEM1/K-44/5-180-7-2002/OdVVM z 30. 12. 2002, bol navrhovateľ podľa § 19 zák. č. 547/2002 Z. z. dňom 1. 1. 2003 poverený na obdobie od 1. 1. 2003

do 31. 3. 2003 výkonom funkcie riaditeľa štátneho podniku Vojenskej stavby B. v rozsahu práv a povinností štatutárneho zástupcu štátneho podniku. Menovacím dekrétom MO SR z 28. 3. 2003 č. SEMI/K-44/5-190 bol podľa § 19 ods. 1 zák. č. 111/1990 Zb. v znení neskorších predpisov navrhovateľ vymenovaný dňom 1. 4. 2003 do funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B. š. p. Navrhovateľ dňa 31. 3. 2003 uzatvoril so SR zast. Ministerstvom obrany SR mandátnu zmluvu č. SEMI/K-44/5-197 podľa § 566 Obch. zák. a § 19 ods. 2 zák. č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku. V tento deň bola uzavretá aj zmluva o výkone funkcie riaditeľa štátneho podniku Vojenskej stavby B. a o mzdových a funkčných podmienkach č. SEMI/K-44/5-2004 v nadväznosti na § 66 Obch. zák. a § 19 ods. 2 zák. č. 111/1990 Zb. v platnom znení. Rozhodnutím MO SR č. p.1 MO-8005/25-85 zo dňa 30. 4. 2003 bol navrhovateľ dňa 7. 5. 2003 odvolaný z funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B. š. p. Listom zo dňa 2. 6. 2003 doručený MO SR sa navrhovateľ § 19 ods. 15 zák. č. 111/1990 Zb. vzdal funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B. š. p. so sídlom B.. Odstúpil od zmluvy o výkone funkcie riaditeľa š. p. a podľa čl. 5 bodu 2 mandátnej zmluvy č. SEMI/K-44/5-197 z 31. 3. 2003 označenú mandátnu zmluvu vypovedal. Listom zo dňa 5. 6. 2003 navrhovateľ oznámil odporcovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa pracovnej zmluvy zo dňa 22. 2. 1999 v znení zmeny zo dňa 23. 2. 1999. Odporca v liste zo dňa 18. 6. 2003 požiadal MO SR o zaujatie stanoviska vo veci skončenia pracovného pomeru s navrhovateľom a jeho následných finančných nárokov stým spojených, MO SR listom zo dňa 27. 6. 2003 oznámilo odporcovi, že pracovnoprávny vzťah navrhovateľa k odporcovi sa s poukazom na ust. Zákona č. 111/1990 Zb. v platnom znení skončil ku dňu 31. 3. 2003 a neobnovil sa ani jeho odvolaním z funkcie riaditeľa št. podniku Vojenskej stavby B., resp. ani jeho vzdaním sa funkcie. Podanie navrhovateľa z 5. 6. 2003, v ktorom trvá na ďalšom zamestnaní, označil za právne irelevantné. Odvolanie navrhovateľa z funkcie riaditeľa št. podniku bolo vykonané v súlade s § 19 ods. 15 zák. č. 111/1990 Zb. a dňom účinnosti rozhodnutia odvolaní, t. j. dňom 7. 5. 2003 stráca platnosť dohodnutý mesačný plat navrhovateľa. Listom zo dňa 9. 7. 2003 č. SEM 1-871/2003 oznámil generálny riaditeľ sekcie modernizácie a infraštruktúry MO SR odporcovi, že rozhodnutie zakladateľa o odvolaní navrhovateľa z funkcie riaditeľa podniku mu bolo doručené dňa 3. 6. 2003. Vzhľadom k tomu, že predmetom daného konania nebolo posúdenie platnosti odvolania navrhovateľa z funkcie riaditeľa š. p. Vojenskej stavby B. ani otázka plnenia peňažných

nárokov vyplývajúcich z mandátnej zmluvy a zmluvy o výkone funkcie riaditeľa št. podniku, správne súd prvého stupňa ich neriešil ani ako otázky prejudiciálne. Navrhovateľ sa predmetného určovacieho návrhu domáhal, keď tvrdil, že nebola uzavretá dohoda o rozviazaní pracovného pomeru, resp. že žiadnym spôsobom nedošlo ku skončeniu prac. pomeru uzavretého pracovnou zmluvou zo dňa 22. 2. 1999 v znení zmeny zo dňa 23. 2. 1999. V danom prípade správne súd prvého stupňa v prvom rade skúmal naliehavý právny záujem podľa § 80 písm. c) O. s. p. na žiadanom určení, keďže nešlo o určovací návrh, kde by právny záujem na určení vyplýval priamo z príslušného ustanovenia zákona a nebolo ho potrebné počas konania výslovne tvrdiť a ani preukazovať (§ 77 ZP). Vzhľadom na rozporné tvrdenia účastníkov konania týkajúce sa trvania pracovného pomeru navrhovateľa u odporcu, je neistota v ich vzájomnom vzťahu a správny je záver súdu prvého stupňa, že bol objektívne daný právny záujem na požadovanom určení v súlade s § 80 písm. c) O. s. p. A práve s poukazom na rozporné tvrdenia účastníkov konania bolo potrebné zaoberať sa otázkou, či medzi účastníkmi konania trval pracovnoprávny vzťah z uzavretej pracovnej zmluvy zo dňa 22. 2. 1999 v znení zmeny zo dňa 23. 2. 1999 aj po vymenovaní navrhovateľa do funkcie riaditeľa podniku odporcu podľa § 19 ods. 2 zák. č. 547/2002 Z. z. teda po 31. 3. 2003.

Ako z uvedeného vyplýva, nie je medzi účastníkmi sporné, že vznikol pracovný pomer na základe pracovnej zmluvy zo dňa 22. 2. 1999 v znení zmeny zo dňa 23. 2. 1999 a že navrhovateľ bol od 1. 10. 1999 vymenovaný do funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B. Pracovný pomer vymenovaním sa zakladal u vedúcich zamestnancov vymenovaných podľa osobitných predpisov, osobitného zákona do funkcie, v ktorej mal zamestnanec svoju funkciu vykonávať. Ak išlo o vymenovanie do vedúcej funkcie zamestnanca, ktorý dovtedy vykonával inú vedúcu funkciu pred vymenovaním do novej vedúcej funkcie, mal byť z doterajšej funkcie odvolaný. Ak k odvolaniu nedošlo vymenovanie do novej vedúcej funkcie znamenalo podľa názoru odvolacieho súdu zánik doterajšej funkcie. Zákonník práce totiž neupravoval vymenovanie ako spôsob zmeny pracovného pomeru, ale výlučne ako spôsob založenia pracovného pomeru. Išlo o relatívne samostatný spôsob založenia pracovného pomeru, to pri založení pracovného pomeru pracovnou zmluvou. Z uvedeného potom možno vyvodil záver, že nástupom navrhovateľa do funkcie riaditeľa Vojenských stavieb B., rozhodnutím zo dňa 14. 9. 1999 došlo podľa názoru odvolacieho súdu k zrušeniu existujúcej

platnej uzavretej pracovnej zmluvy a založeniu pracovného pomeru vymenovaním. Treba súhlasiť s názorom súdu prvého stupňa, že takýto zamestnanec sa ocitol v rovnakom postavení ako zamestnanec, u ktorého bol pracovný pomer založený vymenovaním a pri jeho odvolávaní z funkcie bol zamestnávateľ povinný postupovať podľa § 65 ods. 2 ZP v znení účinnom do 31. 12. 2002. Dôsledkom tejto právnej úpravy sa následne pracovný pomer zamestnanca založený vymenovaním podľa § 27 ods. 4, 5 Zák. práce v znení účinnom do 31. 3. 2002 dňom 1. 4. 2002, kedy nadobudol účinnosť zák. č. 311/2001 Z. z. - § 252 ods. 1 zmenil na pracovný pomer založený pracovnou zmluvou podľa nového zákona.

Navrhovateľ bol v období od 1. 1. 2003 do 31. 3. 2003 poverený výkonom funkcie riaditeľa št. podniku Vojenskej stavby B. a dňom 1. 4. 2003 vymenovaný do funkcie riaditeľa Vojenskej stavby š. p. a dňa 31. 3. 2003 uzatvoril mandantnú zmluvu a zmluvu o výkone o mzdových otázkach a podmienkach výkonu funkcie. Ani vznik a zánik právneho vzťahu vzniknutého na základe týchto právnych úkonov, nie je upravený pracovnoprávnymi predpismi, keďže činnosť štát. orgánu nevykonáva fyzická osoba v pracovnom pomere, lebo nejde o druh práce podľa § 43 Zák. práce. Navrhovateľ slobodne a bez nátlaku uvedené zmluvy podpísal ako správne konštatoval aj súd prvého stupňa a z týchto vyplynulo, že funkciu štát. orgánu nebude navrhovateľ vykonávať v zamestnaneckom vzťahu a po 1. 4. 2003 pre odporcu ani práce iného druhu než štát. zástupcu nevykonával, to odvolací súd sa stotožňuje so záverom súdu prvého stupňa, že pracovný pomer navrhovateľa pôvodne založený pracovnou zmluvou v znení jej následných zmien skončil medzi účastníkmi po obojstrannej dohode. Zo žiadnych pracovnoprávných predpisov totiž nevyplýva možnosť prerušiť a následne obnoviť pracovný pomer, ako konštatoval aj súd prvého stupňa. Nemožno preto súhlasiť s právnym názorom navrhovateľa, že po odvolaní z funkcie riaditeľa Vojenskej stavby B. š. p. trvá pracovný pomer založený vymenovaním do funkcie výrobného námestníka podniku zo dňa 23. 2. 1999 a navrhovateľ návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru ani nepodal.

Vychádzajúc z uvedeného, odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa ako vecne správny v súlade s § 219 O. s. p. potvrdil, keď vzhľadom na zamietnutie návrhu na určenie je bezdôvodný aj návrh na zaplatenie náhrady mzdy.“

2.3 Podľa čl. 142 ods. 1 ústavy súdy rozhodujú v občianskoprávných a trestnoprávných veciach; súdy preskúmavajú aj zákonnosť rozhodnutí orgánov verejnej správy a zákonnosť rozhodnutí, opatrení alebo iných zásahov orgánov verejnej moci, ak tak ustanoví zákon.

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

Z uvedeného ústavného vymedzenia postavenia a kompetencií všeobecných súdov a ústavného súdu v Slovenskej republike vyplýva, že rozhodovanie v občianskoprávných veciach (vrátane sporov vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov) patrí do právomoci všeobecných súdov. Ústavný súd nie je súdom vyššej inštancie rozhodujúcim o opravných prostriedkoch v rámci sústavy všeobecných súdov. V zásade preto nie je oprávnený posudzovať správnosť skutkových a právnych názorov všeobecného súdu, ktoré ho pri výklade a uplatňovaní zákonov v konkrétnom prípade viedli k rozhodnutiu usmerňovať vývoj judikatúry všeobecných súdov z hľadiska správnosti výkladu a uplatňovania zákonov (za podmienky rešpektovania jeho ústavnej konformity), alebo zjednocovať judikatúru všeobecných súdov (čo je kompetenciou práve Najvyššieho súdu Slovenskej republiky pozri napr. I. ÚS 17/01, IV. ÚS 267/05).

Do právomoci ústavného súdu v konaní podľa čl. 127 ústavy však patrí kontrola zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou, prípadne medzinárodnými zmluvami o ľudských právach a základných slobodách. Skutkové a právne závery všeobecného súdu môžu byť predmetom kontroly zo strany ústavného súdu vtedy, ak by vyvedené závery boli zjavne neodôvodnené alebo arbitrárne, a tak z ústavného hľadiska neospravedliteľné a neudržateľné a zároveň by mali za následok porušenie základného práva alebo slobody (mutatis mutandis I. ÚS 13/00, I. ÚS 139/02, III. ÚS 180/02, III. ÚS 271/05).

2.4 Po oboznámení sa s obsahom rozsudku krajského súdu č. k. 2 Co 390/05-137 z 28. júna 2006 (s prihliadnutím k obsahu rozsudku okresného súdu č. k. 20 Cp 44/2003-96 zo 14. februára 2005, ktorý bol v odvolacom konaní preskúmaný) dospel ústavný súd

k záveru, že zo záverov krajského súdu nevyplýva zjavná neopodstatnenosť, jednostrannosť alebo taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu.

Z odôvodnenia uvedených rozhodnutí je zrejmé, že oba sudy zamietli žalobu na základe záveru, že sťažovateľ a žalovaný ukončili vzájomný pracovný pomer dohodou k 31. marcu 2003. Súd prvého stupňa, ako aj krajský súd, zhodne konštatovali, že k 31. decembru 2002 trval sťažovateľov pracovný pomer k žalovanému, pričom sa v zmysle § 252 ods. 1 platného Zákonníka práce považoval za pracovný pomer vzniknutý pracovnou zmluvou podľa tohto zákona. Dňa 1. januára 2003 nadobudol účinnosť zákon č. 547/2002 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 547/2002 Z. z.“), ktorým bol zákon č. 111/1990 Zb. o štátnom podniku (ďalej len „zákon o štátnom podniku“) doplnený (okrem iného) o ustanovenie § 31b ods. 2. Podľa tohto ustanovenia „...právny vzťah riaditeľa podniku a členov rady vymenovaných do funkcie podľa doterajších predpisov sa spravuje podľa doterajších predpisov až do ich odvolania zakladateľom podniku. Ak zakladateľ neodvolá z funkcie riaditeľa podniku a členov rady vymenovaných podľa doterajších predpisov do 31. decembra 2002, výkon ich funkcie zaniká 31. decembra 2002“. Sťažovateľ však bol na základe poverenia zriaďovateľa podniku z 30. decembra 2002 poverený výkonom funkcie riaditeľa v zmysle § 19 ods. 2 zákona o štátnom podniku („...Po ukončení funkcie riaditeľa podniku môže zakladateľ poveriť výkonom funkcie riaditeľa podniku bez výberového konania niektorého z vedúcich zamestnancov podniku do vykonania výberového konania na funkciu riaditeľa podniku podľa tohto zákona, a to najviac na tri mesiace.“), na obdobie od 1. januára 2003 do 31. marca 2003.

Sudy rozhodujúce v právnej veci sťažovateľa aplikovali ustanovenia § 60 ods. 1, § 17 ods. 2 a § 1 ods. 2 platného Zákonníka práce v spojení s § 34 a § 35 Občianskeho zákonníka tak, že uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru vyvodili z konania (prejavu vôle) sťažovateľa, ktoré za daných okolností považovali za nepochybné (jednoznačné čo do obsahu a zmyslu) predovšetkým s ohľadom na skutočnosť, že sťažovateľ si musel byť vedomý, že platná právna úprava účinná od 1. januára 2003

vylučuje ďalší výkon funkcie (ktorú pôvodne zastával) v rámci pracovného pomeru, pričom nepreukázal, že by sa v období svojho dočasného poverenia výkonom funkcie riaditeľa štátneho podniku (ktoré malo jednoznačne skončiť 31. marca 2003) alebo v predchádzajúcom období (od uverejnenia zákona č. 547/2002 Z. z. do nadobudnutia jeho účinnosti) domáhal zmeny svojho pracovného zaradenia, resp. že k takej zmene jeho pracovného pomeru došlo. Naopak, sám sťažovateľ uviedol, že sa rozhodol zúčastniť výberového konania na funkciu riaditeľa, o ktorej vedel, že ju bude vykonávať mimo pracovného pomeru a po úspechu v tomto výberovom konaní uzavrel (31. marca 2003) so zriaďovateľom žalovaného mandátnu zmluvu a zmluvu o výkone funkcie (§ 19 ods. 2 zákona o štátnom podniku, § 66 ods. 3 a § 566 a nasl. Obchodného zákonníka) s tým, že do funkcie riaditeľa bol vymenovaný zriaďovateľom žalovaného k 1. aprílu 2003 a ani po tomto období (až do jeho odvolania) neprejavil žiadnym preukázateľným spôsobom vôľu pokračovať v pracovnom pomere.

Prihliadajúc k uvedeným skutočnostiam a k okolnostiam daného prípadu (v ktorých mala byť súdmi použitá právna úprava aplikovaná) nemožno konštatovať, že by interpretáciu zistených skutkových okolností a aplikáciu normatívneho textu zákonných ustanovení použitých krajským súdom v posudzovanom rozhodnutí bolo možné kvalifikovať ako zjavne neodôvodnenú alebo arbitrárnu. V rámci posúdenia zisteného a ustáleného skutkového stavu krajský súd na základe konkrétnych faktov zrozumiteľne a bez zjavných logických protirečení vysvetlil svoje právne závery, ktorými sa stotožnil s právnymi závermi súdu prvého stupňa. Ústavný súd preto nemá dôvod tieto skutkové závery nahrádzať svojou vlastnou interpretáciou rozhodných skutkových okolností.

Závery krajského súdu v napádanom rozsudku z 28. júna 2006 možno považovať z ústavného hľadiska za dostatočné a relevantné, opierajúce sa o konkrétne skutočnosti vyplývajúce z vykonaného dokazovania. Interpretácia zákona, ktorú krajský súd v danom prípade zvolil, nepopiera zásadným spôsobom znenie a účel právnych noriem aplikovateľných v danej veci.

Ústavný súd sa vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti nedomnieva, že by závery krajského súdu v predmetnej veci bolo možné kvalifikovať ako nezlučiteľné so sťažovateľom označenými článkami ústavy a dohovoru, teda, že by z jeho strany nebola sťažovateľovi poskytnutá súdna ochrana ústavne konformným spôsobom.

Z uvedených dôvodov ústavný súd podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde odmietol sťažnosť sťažovateľa ako zjavne neopodstatnenú.

2.5 Vzhľadom na uvedené skutočnosti rozhodovanie o ďalších procesných návrhoch sťažovateľa v uvedenej veci (na vydanie dočasného opatrenia) stratilo opodstatnenie, preto sa nimi ústavný súd už nezaoberal.