



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

I. ÚS 281/2011-10

Ústavný súd Slovenskej republiky na neverejnom zasadnutí senátu 24. augusta 2011 predbežne prerokoval sťažnosť Ing. E. O., B., zastúpenej advokátom JUDr. J. B., R., vo veci namietaného porušenia jej základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 14 Co 27/2009 z 9. júna 2009 a rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 4 Cdo 306/2009 z 27. apríla 2011 a takto

r o z h o d o l :

Sťažnosť Ing. E. O. 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 11. júla 2011 doručená sťažnosť Ing. E. O., B. (ďalej len „sťažovateľka“), zastúpenej advokátom JUDr. J. B., R., ktorou namieta porušenie svojho základného práva podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane

ľudských práv a základných slobôd (ďalej len „dohovor“) rozsudkom Krajského súdu v Bratislave (ďalej len „krajský súd“) sp. zn. 14 Co 27/2009 z 9. júla 2011 (ďalej len „rozsudok krajského súdu“) a rozsudkom Najvyššieho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „najvyšší súd“) sp. zn. 4 Cdo 306/2009 z 27. apríla 2011 (ďalej len „rozsudok najvyššieho súdu“).

Zo sťažnosti a z k nej pripojených príloh vyplýva:

„Sťažovateľka sa obracia na ÚS SR so sťažnosťou, v ktorej namieta porušenie základného práva na súdnu a inú právnu ochranu zaručeného čl. 46 ods. 1 Ústavy SR a práva na spravodlivé súdne konanie zaručeného v čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, a to rozsudkom KS v Bratislave č. k. 14 Co 27/2009 v spojení s rozsudkom NS SR č. k. 4 Cdo 306/2009 zo dňa 27. apríla 2011.

Sťažovateľka sa návrhom podaným OS Bratislava I. domáhala určenia neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru medzi sťažovateľkou a zamestnávateľom B., a. s.

Okresný súd Bratislava I. rozsudkom č. k. 15 C 126/2006 určil, že dohoda o skončení pracovného pomeru je neplatná...

Proti rozsudku OS... podal odporca... odvolanie na základe ktorého KS v Bratislave... rozsudkom 14 Co 27/2009 rozhodnutie prvostupňového súdu zmenil tak, že žalobu zamietol.

Rozsudok KS v Bratislave napadla sťažovateľka dovolaním, NS SR rozsudkom sp. Zn. 4 Cdo 306/2009 dovolanie zamietol...

Sťažovateľka namieta, že rozsudkom KS Bratislava 14 Co 27/2009 a rozsudkom NS SR porušil jej ústavou zaručené základné právo na súdnu ochranu a právo na spravodlivé súdne konanie.

Sťažovateľka vychádza z toho, že OS Bratislava I... po vyhodnotení rozsiahleho dokazovania, správne a objektívne vyhodnotil jeho výsledky a určil, že dohoda o skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku organizačných zmien je neplatná z viacerých dôvodov...

súd ustálil, že:

- sťažovateľka sa nestala v dôsledku organizačných zmien nadbytočnou*
- ponúknuté náhradné pracovné miesto sťažovateľka odmietla dôvodne*

• zamestnávateľ jednal v rozpore s dobrými mravmi, keď dal navrhovateľke výpoveď, ktorá nespĺňala náležitosti právneho úkonu

• sťažovateľke nebol poskytnutý dostatočný časový priestor na rozhodnutie, sťažovateľka sa rozhodovala pod vplyvom už doručenej výpovede, teda neslobodné

• postup zamestnávateľa súd zhodnotil ako jednanie v rozpore s dobrými mravmi, na základe čoho určil, že dohoda zo dňa 30. 10. 2006 je absolútne neplatný právny úkon...

KS Bratislava... vyhodnotil výsledky dokazovania odlišne a to jednostranne, účelovo v prospech... odporcu.

Krajský súd v odvolacom konaní nepochopiteľne dospel k odlišným záverom:

- sťažovateľka sa stala nadbytočnou
- platnosťou výpovede sa súd zaoberať nebude
- odmietnutie náhradného miesta bolo nedôvodné
- rozpor s dobrými mravmi nezistil

a preto po doplnení dokazovania rozsudkom zmenil rozsudok súdu I. stupňa a žalobu zamietol.

Sťažovateľka sa so závermi odvolacieho súdu nestotožnila a rozsudok odvolacieho súdu napadla dovolaním...

Sťažovateľka sa výsledkom právoplatne skončeného sporu oprávnene cíti poškodená a dôvodne poukazuje na to rozhodnutiami KS Bratislava a NS SR boli porušené jej základné ústavné práva.

NS SR ako dovolací súd vec posúdil veľmi povrchno, posúdenie a vyhodnotenie dôvodov dovolania (a tým aj dôvodom vadnosti rozsudku KS Bratislava) vykonal vo veľmi všeobecnej rovine...

dovolací súd vyvodil:

• sťažovateľka mala dostatok času!!! na zváženie či dohodu o skončení pracovného pomeru prijme

- platnosťou výpovede sa odmietol zaoberať
- sťažovateľka úkon (podpis dohody) urobila slobodne
- postup zamestnávateľa nevybočuje z platných mravných zásad.

V danej veci proti sebe stoja tri rozsudky, podložené tými istými výsledkami dokazovania, pričom protikladne závery rozsudkov pôsobia až absurdne.“

Sťažovateľka ďalej uvádza: „Je otázne s ohľadom na aký výsledok dokazovania súdy vyvodili, že 24 hodín musí matke 2 detí postačovať na zásadné rozhodnutie týkajúce sa straty zamestnania.

Ma základe akého zákonného ustanovenia je zamestnávateľ oprávnený žiadať od zamestnanca rozhodnutie do 24 hodín v tak zásadnej otázke.

Na základe akého zákonného ustanovenia odvolací aj dovolací súd dospeli k záveru, že sťažovateľka bola povinná sa do 24 hodín rozhodnúť a preto označil časový priestor ponechaný sťažovateľke za dostatočný a jej rozhodnutie za slobodné.

Sťažovateľkin záujem na udržaní zamestnania je legitímny a používa rovnakú ochranu ako iné záujmy zamestnávateľa.

Je evidentné, že postup zamestnávateľa za daných okolností bol nedovoleným zásahom do oprávnených záujmov sťažovateľky.

Je nepochopiteľné, že tento na prvý pohľad zřejmý rozpor v konaní zamestnávateľa so základnými zásadami občiansko-právnych vzťahov (§ 2 a 3 OZ) nepostrehol ani odvolací ani dovolací súd a rozhodli v neprospech sťažovateľky.

Pripomínam, že sťažovateľka v tom čase opatrovala ako matka dve maloleté deti, čo na viac sťažovalo jej rozhodovanie .

Doručená výpoveď v danej veci má mimoriadny význam, vytvára ťaživú situáciu, je evidentne formou nátlaku, aby sťažovateľka pristúpila na dohodu.

Doručená výpoveď je súčasťou celkového prostredia, vytvára stav tiesne v ktorom sa sťažovateľka bola nútená rozhodovať.

Za daných okolností bolo vylúčené, aby sa sťažovateľka mohla rozhodovať slobodne.

Prvostupňový súd sa preto správne zaoberal výpoveďou a to v súvislosti s dokreslením skutočnej skutkovej situácie, za ktorej sa sťažovateľka bola nútená rozhodovať, čo bolo potrebné pre rozhodnutie v merite veci.

Toto umožnilo I. stupňovému súdu konštatovať, že postup zamestnávateľa bol v rozpore s dobrými mravmi.

S tým, že odvolací súd a dovolací súd účelovo tvrdia, že platnosťou výpovede sa nemôžu zaoberať, nemožno súhlasiť. Postoj, ktorý označené súdy k tejto otázke zaujali znamená, že sa účelovo vyhli posúdeniu rozhodujúcich skutočností rozhodných pre otázku, či sťažovateľka nebola (bez vlastnej viny) v stave tiesne a či tu neboli okolnosti a faktory (napr. neplatná, resp. nenáležitá výpoveď), ktoré sťažovateľku viedli (pohli) k urobeniu úkonu, ktorý by inak pri možnosti sa slobodne rozhodnúť neurobili.

Samozrejme, platnosťou samotnej výpovede, ktorá sa vývojom veci nestala titulom pre skončenie pracovného pomeru, sa skutočne nemožno zaoberať, to sťažovateľka ani nemohla žiadať a nežiadala.

Ale skutočnosť, že odporca sťažovateľke písomnú výpoveď doručil sa stalo významnou skutočnosťou pre celkové prostredie a relevantné okolnosti za ktorých bola dohoda uzavretá.

Sťažovateľke bolo dané na výber: výpoveď alebo dohoda.

Doručená výpoveď sa v konkrétnych pomeroch stala nástrojom nátlaku na sťažovateľku (ak neprijme dohodu, nastanú účinky už doručenej výpovede), ktorú zamestnávateľ chcel za každú cenu prepustiť z pracovného pomeru.

V kontexte s výsledkami vykonaného dokazovania nemožno vyvodiť iný záver ako to, že postup zamestnávateľa skutočne bol v rozpore s dobrými mravmi a preto dohodu zo dňa 30. 10. 2006 je obsiahnuté neplatným právnym úkonom.

Odvolací súd aj dovolací súd, ktoré účelovo, bez vecného a právneho dôvodu zmenili vecne aj právne dôvodný rozsudok súdu I. stupňa, porušili ústavné práva sťažovateľky.

Krajský súd aj NS SR postavili sťažovateľku do pozície bezprávneho subjektu, ktorá musí jednoducho strpieť úkony zamestnávateľa, upreli jej základne právo na ochranu a slobodné rozhodovanie.

Označené súdy úplne popreli rovnosť účastníkov a tým, že sa postavili do pozície obhajcu konania odporcu sa vyhli skúmaniu otázky, či zamestnávateľ, ktorý (bez vážneho dôvodu) riešil skončenie pracovného pomeru v krátkom čase a v strese nevykonával svoje práva v rozpore s ust. § 3 OZ, keď výkonom svojich práv porušil oprávnené záujmy sťažovateľky a výkon jeho práv skutočne (s ohľadom na všetky okolnosti) bol v rozpore s dobrými mravmi.“

V závere sťažovateľka ústavný súd žiada, aby

„v súlade s čl. 127 Ústavy SR vyslovil, že rozsudkami KS Bratislava č. k. 14 Co 27/2009 a NS SR č. 4 Cdo 306/2009 boli práva a slobody sťažovateľky definované v čl. 127 ods. 1 Ústavy porušené a citované rozsudky z toho dôvodu zrušil...

jej... priznal v zmysle čl. 127 ods. 3 Ústavy primerané finančné zadostučinenie v sume 10.000 €“.

II.

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

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 podľa § 25 ods. 1 zákona o ústavnom súde každú sťažnosť predbežne prerokuje na neverejnom zasadnutí bez prítomnosti sťažovateľa. Pri predbežnom prerokovaní každej sťažnosti ústavný súd skúma, či dôvody uvedené v § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde nebránia jej prijatiu na ďalšie konanie. Podľa tohto ustanovenia sťažnosti vo veciach, na prerokovanie ktorých nemá ústavný súd právomoc, sťažnosti, ktoré nemajú náležitosti predpísané zákonom, neprípustné sťažnosti alebo sťažnosti podané niekým

zjavne neoprávneným, ako aj sťažnosti podané oneskorene môže ústavný súd na predbežnom prerokovaní odmietnuť uznesením bez ústneho pojednávania.

Z § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde vyplýva, že uvedené zákonné ustanovenie rozlišuje okrem iného aj osobitnú kategóriu návrhov, ktorými sú návrhy „zjavne neopodstatnené“. Týmto zákon o ústavnom súde v záujme účelnosti a procesnej ekonomie poskytuje ústavnému súdu príležitosť preskúmať v štádiu predbežného prerokovania sťažnosti (§ 25 ods. 1 zákona o ústavnom súde) možnosť jej prípadného odmietnutia jednak na základe obsahu namietaných právoplatných rozhodnutí, charakteru namietaných opatrení alebo iných zásahov, ktorými malo dôjsť k porušeniu základných práv alebo slobôd navrhovateľa, a z nich vyplývajúcich skutkových zistení, a jednak tiež na základe argumentácie, ktorú proti nim sťažovateľ v návrhu uplatnil.

O zjavnej neopodstatnenosti návrhu možno hovoriť vtedy, keď namietaným postupom orgánu štátu nemohlo vôbec 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, porušenie ktorých sa namietalo, prípadne z iných dôvodov (I. ÚS 66/98, I. ÚS 27/04, I. ÚS 25/05, I. ÚS 74/05, IV. ÚS 300/08).

Sťažovateľka v sťažnosti namieta porušenie svojho základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru rozsudkom krajského súdu a rozsudkom najvyššieho súdu.

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.

Podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru každý má právo, aby jeho záležitosť bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom.

Ústavný súd v súlade so svojou ustálenou judikatúrou konštatuje, že obsahom základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru sú obdobné záruky, že vec bude spravodlivo prerokovaná nezávislým a nestranným súdom postupom ustanoveným zákonom. Z uvedeného dôvodu v týchto právach nemožno vidieť podstatnú odlišnosť (II. ÚS 27/07).

Článkom 46 ods. 1 ústavy sa zaručuje ochrana viacerých záujmov, predovšetkým práva na prístup k súdu a práva na spravodlivý proces. Ku porušeniu základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy by došlo vtedy, ak by komukoľvek bola odmietnutá možnosť domáhať sa svojho práva na nezávislom a nestrannom súde, predovšetkým ak by všeobecný súd odmietol konať a rozhodovať o podanom návrhu fyzickej osoby alebo právnickej osoby (II. ÚS 8/01) alebo v prípade opravných konaní by všeobecný súd odmietol opravný prostriedok alebo zastavil o ňom konanie bez toho, aby ho meritórne preskúmal a rozhodol o ňom v spojitosti s napadnutým súdnym rozhodnutím (IV. ÚS 279/05, IV. ÚS 337/04).

V prípade sťažovateľky však nešlo o odmietnutie spravodlivosti majúce za následok porušenie základných práv, ale o prípad, keď právo na súdnu ochranu a právo na spravodlivé súdne konanie bolo v celom rozsahu realizované, aj keď nie podľa jej subjektívnych názorov.

Pokiaľ ide o sťažovateľkou namietané porušenie jej základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy namietanými rozsudkami krajského súdu a najvyššieho súdu, ústavný súd predovšetkým konštatuje, že v danej veci nebola vylúčená právomoc všeobecných súdov.

V právomoci ústavného súdu preto zostalo následne iba posúdenie, či účinky výkonu právomoci krajského súdu a najvyššieho súdu v súvislosti s ich rozhodovaním o odvolaní odporcu, resp. dovolaní sťažovateľky sú v súlade s označeným článkom ústavy a dohovoru.

Ústavný súd sa po oboznámení s obsahom namietaných rozsudkov a dovolania proti rozsudku krajského súdu dospel k záveru, že krajský súd a aj najvyšší súd svoje rozhodnutie

náležite odôvodnili, pričom nezistil porušenie sťažovateľkou namietaného základného práva podľa čl. 46 ods. 1 ústavy a práva podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru.

Krajský súd v relevantnej časti odôvodnenia napadnutého rozsudku uvádza: *«Krajský súd v Bratislave ako súd odvolací (§ 10 ods. 1 O. s. p.) preskúmal a prejednal vec v zmysle § 212 ods. 1 O. s. p. na odvolacom pojednávaní apo preskúmaní dôkazov založených v spise, po doplnení dokazovania v nevyhnutnej miere, ako aj po preskúmaní dôvodov odvolania, dospel k názoru, že odvolanie odporcu je v danom prípade dôvodné, nakoľko prvostupňový súd vec nesprávne právne posúdil, čo malo za následok jeho nesprávne rozhodnutie vo vecí.*

Na odvolacom pojednávaní odporca opätovne namietol správnosť záverov prvostupňového súdu. Odporca má za to, že navrhovateľke vzhľadom na jej kvalifikáciu a doterajšiu prax ponúkol primerané miesto – referenta nákupu a zmlúv. Výpoveď daná navrhovateľke bola s odborovým orgánom individuálne prerokovaná a navrhovateľke nebolo upreté právo na prejavenie jej slobodnej vôle. Dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrela dobrovoľne. To, že túto dohodu potom považovala za neplatný právny úkon, namietla až po odstupe mesiaca a pol. Odporca zdôraznil, že dňa 30. 10. 2006 bola navrhovateľke doručená výpoveď z dôvodu organizačných zmien a následne navrhovateľka iniciovala uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru, na základe ktorého personálne oddelenie vypracovalo štandardnú dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorú podpísali štatutárni zástupcovia spoločnosti a takto pripravenú zmluvu následne podpísala aj navrhovateľka. Podľa odporcu, jeho konanie skončilo momentom, kedy doručil navrhovateľke výpoveď, a ďalej už bolo na navrhovateľke, či využije možnosť uzavretia dohody. Navrhovateľke bolo vyplatené odstupné, ktoré však po tom, čo spochybnila platnosť uzavretia dohody, odporcovi nevrátila.

Navrhovateľka pred odvolacím súdom poukázala na to, že skutočným dôvodom organizačnej zmeny bolo rozhodnutie nového vedenia spoločnosti vyporiadať sa s vedúcimi funkcionármi, ktorých dosadil na riadiace funkcie predchádzajúci menežment spoločnosti. Napriek tomu, že vykonávala funkciu riaditeľky odboru logistiky a neskôr funkciu riaditeľky odboru hospodárskej správy, nebolo s ňou o novej organizačnej Štruktúre vôbec hovorené. Odporca jej neponúkol funkciu riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku vytvorenú od

1. 11. 2006 napriek tomu, že táto bola voľná a ona mala všetky predpoklady pre jej vykonávanie, ale zvolil rýchle rozviazanie pracovného pomeru s ňou aj za cenu toho, že od 1. 11. 2006 bude obsadenie miesta riešiť poverením inej zamestnankyne zastupovaním a od 15. 3. 2007 prijatím nového zamestnanca. Má za to, že v dôsledku organizačných zmien účinných k 1. 11. 2006 sa nestala nadbytočnou. K 1. 11. 2006 sa ani žiadnym spôsobom nemenil predmet činnosti odporcu. Agenda odboru hospodárskej správy, ktorú vo funkcii riaditeľa odboru hospodárskej správy riadila do 31. 10. 2006, zahŕňala agendu vykonávanú podriadenými organizačnými útvarmi definovanými v organizačnej schéme, a táto sa od 1. 11. 2006 zásadne nezmenila. Táto agenda po 1. 11. 2006 prešla, resp. zostala v riadiacej pôsobnosti novovytvorenej (presnejšie premenovanej) funkcie riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku. Oznámenie odporcu o nadbytočnosti neobsahovalo ani zmienku o zdôvodnení, prečo sa jej neušlo riadiace miesto, resp. aspoň miesto zodpovedajúce jej doterajšiemu pracovnému zaradeniu. Navrhovateľka má za to, že podľa § 63 ZP jej malo byť ponúknuté pracovné miesto v mieste dojednanom ako miesto výkonu práce. Z ponuky odporcu však nevyplýva, na akom organizačnom útvare a kde sa má nachádzať ponúkané miesto referenta nákupu a zmlúv, toto jej nevedela povedať ani vedúca personálneho útvaru. Uviedla tiež, že v rámci jej pozície riaditeľky logistiky pod ňu spadalo aj oddelenie nákupu, kde referenti a aj vedúca oddelenia mali len stredoškolské vzdelanie. Taktiež na pôvodne existujúcom oddelení verejného obstarávania, ktoré zahŕňalo agendu uzatvárania zmlúv, sa na pracovné pozície vyžadovalo len stredoškolské vzdelanie. Preto na miesto, ktoré jej bolo ponúknuté odporcom, nebolo potrebné vysokoškolské vzdelanie, nešlo o prácu, ktorá by zodpovedala jej kvalifikácii. Dôvodne preto odmietla ponúkané referentské miesto ako neprimerané, lebo u odporcu boli voľné iné primeranejšie pracovné pozície. Následne v priebehu jedného dňa došlo k zhľuku udalostí, kedy jej bola doručená výpoveď a súčasne aj pripravená dohoda o skončení pracovného pomeru, ktoré boli vopred pripravené a podpísané štatutárnymi zástupcami odporcu. Taktiež bola vopred pripravená aj jej žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru dohodou. Uviedla, že mala dve možnosti, buď že hneď uzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru, a ak sa nedohodnú, dostane výpoveď a už na druhý deň nebude mať ani pracovné miesto, ale ešte dva mesiace bude musieť chodiť do práce. Dňa 30. 10. 2006 podpísala prijatie výpovede a taktiež žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou. Na druhý deň už len podpísala pripravenú

dohodu o skončení pracovného pomeru a vybavovala si všetky záležitosti spojené s týmto skončením. Všetko to bolo veľmi narychlo, pričom ona nie je znalá pracovnoprávných predpisov a nemala nikoho, s kým by sa mohla poradiť. Jej tieseň vyplývala aj zo skutočnosti, že je jedinou živiteľkou dvoch nezaopatrených detí. Čo sa týka odstupného, toto jej bolo skutočne vyplatené v novembri pri najbližšom výplatnom termíne. Po dostatočnom zvážení všetkých okolností oznámila v decembri 2006 odporcovi, že dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za neplatnú. Odstupné mu nevrátila, pretože nad tým nerozmýšľala. Dôvody neplatnosti uplatnila v zákonnej lehote na súde.

Navrhovateľka tiež namietala, že v podanej výpovedi nie je uvedené, že bola prerokovaná s odbormi. Tento zápis pripravila pracovníčka personálneho útvaru, pani Š., a predsedníčka odborového orgánu, pani V., ho len podpísala. Takýto dokument nie je možné podľa navrhovateľky v žiadnom prípade považovať za prerokovanie výpovede s odborovým orgánom, čo zakladá absolútnu neplatnosť výpovede. Poukázala tiež na to, že organizačná zmena mala byť účinná od 1. 11. 2006, pričom jej bolo doručené oznámenie o nadbytočnosti 30. 10. 2006 a aj výpoveď z tohto dôvodu dňa 30. 10. 2006, kedy takýto stav neexistoval, pretože mohol nastať najskôr od 1. 10. 2006. Aj táto skutočnosť zakladá podľa navrhovateľky neplatnosť danej výpovede.

Predmetom odvolacieho konania je posúdenie správnosti záverov prvostupňového rozhodnutia, ktorým bolo určené, že dohoda o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom zo dňa 31. 10. 2006 je neplatná z dôvodu rozporu s dobrými mravmi.

V prvom rade treba zdôrazniť, že predmetom konania pred súdom je neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru medzi účastníkmi konania pre údajný rozpor s dobrými mravmi a jej údajné uzatvorenie navrhovateľkou v tiesni, a nie neplatnosť výpovede z dôvodov organizačných zmien na strane odporcu ako zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že navrhovateľka svoju tieseň pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru odvodzuje z danej výpovede zamestnávateľom z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP, venoval odvolací súd pozornosť aj okolnostiam, za akých došlo k daniu výpovede navrhovateľke a následne k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru medzi navrhovateľkou a odporcom.

Odvolací súd mal za zistené, že v zmysle príkazu generálneho riaditeľa č. 11/2006 došlo uznesením predstavenstva spoločnosti B., a. s., z 25. 10. 2006, č. 4/27/2006 k zmene organizačnej štruktúry a funkčnej schémy spoločnosti, v dôsledku čoho s účinnosťou od 1. 11. 2006 bolo pracovné miesto navrhovateľky – riaditeľ odboru hospodárskej správy, zrušené. Z organizačných schém odvolací súd zistil rozsah organizačnej zmeny, a to porovnaním organizačných schém organizácie odporcu pred prijatím organizačnej zmeny apo prijatí organizačnej zmeny, z čoho vyplynulo, že odporca zredukoval počet riadiacich funkcií. Z predchádzajúcej organizačnej štruktúry vyplýva, že riaditelia odborov podliehali priamo generálnemu riaditeľovi. Z novej organizačnej štruktúry vyplýva, že bol vytvorený riadiaci medzistupeň a riaditelia odborov podliehali riaditeľovi sekcie. Výsledkom bolo, že na útvare, kde pracovala navrhovateľka, sa znížil počet riadiacich funkcií zo 7 na 4 riadiace funkcie.

Z výsluchu odporcu mal odvolací súd za zistené, že sa v dôsledku organizačnej zmeny celkovo rušilo 60 pracovných funkcií. Novozriadenú funkciu riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku obsadenú nemal a dňa 2. 11. 2006 bola poverená v plnom rozsahu práv a povinností zastupovaním tejto pracovnej funkcie pracovníčka I. K., ktorá bola dovtedy podriadenou navrhovateľky v rámci jej odboru hospodárskej správy a vykonávala funkciu vedúcej oddelenia správy majetku. Odporca túto skutočnosť odôvodnil tým, že top manažment spoločnosti si pani K. vytipoval ako vhodnú osobu na výkon novozriadenej funkcie riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku, ale predtým si ju chcel preveriť, či je na túto funkciu vhodná, a preto ju vykonávaním tejto funkcie len poveril. Keďže sa vo funkcii neosvedčila, následne prostredníctvom verejného výberového konania bola táto funkcia od 15. 3. 2007 obsadená Ing. Š. A.

Tvrdenie navrhovateľky o údajnom pochybení odporcu, keď jej neponúkol neobsadenú funkciu riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku, nemôže podľa názoru odvolacieho súdu obstať, nakoľko nemá zákonný podklad. Žiadne ustanovenie ZP neukladá zamestnávateľovi povinnosť ponúknuť zamestnancovi pri organizačných zmenách vyššiu riadiacu funkciu, ako vykonával dovtedy, ale ukladá mu len povinnosť ponúknuť mu primerané miesto.

Odvolací súd z predloženého popisu pracovnej funkcie referenta nákupu a zmlúv, t. j. práce ponúknuťej navrhovateľke pri oboznamovaní s organizačnými zmenami dňa 30. 10.

2006, zistil, že na vykonávanie tejto práce bolo požadované vzdelanie úplne stredoškolské, prípadne bakalárske, prípadne vysokoškolské. Z uvedeného vyplýva, že odporca si riadne splnil svoju ponukovú povinnosť, navrhovateľke ponúkol primeranú prácu a navrhovateľka túto prácu odmietla nedôvodne.

Podľa názoru odvolacieho súdu neobstojí tvrdenie navrhovateľky, že odporca nedodržel postup podľa § 63 ZP, podľa ktorého jej malo byť ponúknuté pracovné miesto v mieste dojednanom ako miesto výkonu práce, lebo z ponuky odporcu nevyplývalo, na akom organizačnom útvare a kde sa má nachádzať ponúkané miesto referenta nákupu a zmlúv. Okolnosť, že vedúca personálneho útvaru nevedela navrhovateľke uviesť, na ktorom konkrétnom organizačnom útvare sa má ponúknutá práca vykonávať, je irelevantná a nemôže spôsobiť nedodržanie ponukovej povinnosti. Obvyklým miestom výkonu práce je sídlo zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, pričom pojem miesto výkonu práce treba odlišovať od pojmu pracovisko (t. j. od toho ktorého organizačného útvaru).

Podľa názoru odvolacieho súdu bolo v konaní jednoznačne preukázané, že sa navrhovateľka stala pre odporcu nadbytočným zamestnancom a že tento stav nastal v dôsledku vnútorných organizačných zmien zrušením jej pracovného miesta a aj znížením celkového počtu zamestnancov. Odporca ako zamestnávateľ nebol zákonom obmedzený, pokiaľ ide o rozhodnutie, s ktorým zamestnancom pracovný pomer skončí, ani ktorému zamestnancovi ponúkne novovytvorené miesto. Bolo výlučne vecou odporcu, keď na novovytvorenú funkciu riaditeľa sekcie logistiky a správy majetku, ktorá si vyžaduje úplné vysokoškolské vzdelanie, poveril zastupovaním pracovníčku bez vysokoškolského vzdelania, ktorá dovtedy vykonávala prácu vedúcej oddelenia. Odvolací súd sa stotožnil s obranou odporcu v tom, že stanovenie kvalifikačných predpokladov pre jednotlivé funkcie, ako aj výnimky z nich, a aj spôsob stanovenia vnútorného organizačného poriadku je výlučne vecou samotnej organizácie.

Neobstojí ani tvrdenie navrhovateľky ohľadne neplatnosti výpovede z dôvodu, že nebola riadne prerokovaná s odborovým orgánom podľa § 74 ZP, nakoľko v spise (č. l. 68) sa nachádza zápis z 30. 10. 2006 z predchádzajúceho prerokovania výpovede za účasti vedúcej oddelenia personalistiky, vedúceho odboru právnych služieb a predsedníčky odborovej organizácie T. Dokazovanie okolností prerokovania výpovede v zmysle ust. § 74 ZP výsluchom svedkov považoval odvolací súd za nadbytočné, keďže predmetom sporu nie

je neplatnosť výpovede, ale dohody o skončení pracovného pomeru. Tu treba zdôrazniť, že pri skončení pracovného pomeru dohodou sa nevyžaduje ingerencia zástupcov zamestnancov vo forme prerokovania, resp, súhlasu s uzavretím dohody.

Taktiež nemôže obstať tvrdenie navrhovateľky, že aj skutočnosť, že výpoveď z organizačných dôvodov jej bola daná dňa 30. 10. 2006, zakladá jej neplatnosť, lebo jej bola daná v čase, kedy takýto stav (organizačná zmena) neexistoval. Odvolací súd poukazuje na to, že zákon nevyžaduje, aby sa organizačná zmena realizovala v čase, keď sa zamestnancovi dáva výpoveď. Musí však byť o nej určeným spôsobom rozhodnuté, aby bolo nepochybné, že zamestnanec sa v istom okamihu v dôsledku jej realizácie stane pre zamestnávateľa nadbytočným, k čomu v prejednávanej veci jednoznačne došlo uznesením predstavenstva spoločnosti B., a. s., z 25. 10. 2006, č. 4/27/2006 v zmysle príkazu generálneho riaditeľa č. 11/2006.

Keďže v spore bolo jednoznačne preukázané, že organizačná zmena odporcu mala byť účinná od 1. 11. 2006, a o tejto zmene bolo rozhodnuté dňa 25. 10. 2006, je pochopiteľné, že na rozhodovanie navrhovateľky, ktorej pracovné miesto bolo zrušené a stala sa pre odporcu nadbytočnou, neostával veľký časový priestor na rozhodnutie, či prejde na inú vhodnú prácu, uzavrie dohodu o skončení pracovného pomeru alebo prevezme výpoveď z organizačných dôvodov. Je prirodzené, že navrhovateľka subjektívne vnímala tento sled udalostí ako vážnu stresovú situáciu, avšak konanie zamestnávateľa, ktorý jej dal na výber, či naďalej zotrvať v pracovnom pomere a prijme inú prácu, alebo bude pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nemožno označiť za konanie v rozpore s dobrými mravmi.

Skutočnosť, že na navrhovateľku nebol vyvíjaný žiaden psychický nátlak a dohodu o skončení pracovného pomeru neuzavrela v tiesni, svedčí to, že odporca po tom, ako odmietla inú ponúknutú prácu, jej riadne doručil výpoveď z pracovného pomeru z organizačných dôvodov pre nadbytočnosť v zmysle § 63 ods. 1 písm. b) ZP. Toto konanie odporcu voči navrhovateľke nemohlo byť konaním, ktoré by viedlo k nedostatku slobody vôle navrhovateľky a „donútilo“ ju k podaniu žiadosti o uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Navrhovateľka mala čas do nasledujúceho dňa 3. 1. 2006, kedy došlo k uzatvoreniu samotnej dohody o skončení pracovného pomeru, si zvážiť, či svoj

návrh na uzatvorenie dohody odvolá, dohodu nepodpíše a tým zotrvá vo výpovednej lehote (s možnosťou napadnutia neplatnosti výpovede žalobou na súde) alebo či dohodu podpíše.

Tým, že ju nasledujúci deň, t. j. 31. 10. 2006 podpísala, prejavila svoju slobodnú vôľu skončiť pracovný pomer u odporcu ku dňu 31. 10. 2006.

Z tvrdení navrhovateľky v priebehu konania dospel odvolací súd k záveru, že svojim vlastným rozhodnutím si navrhovateľka zvolila pre ňu alternatívu, ktorá sa jej javila výhodnejšia a bola pre ňu prijateľnejšia, t. j. aby vo výpovednej lehote nemusela ešte dva mesiace chodiť do práce a aby v súlade s kolektívnou zmluvou na rok 2006 dostala odstupné vo výške 3-násobku priemernej mesačnej mzdy, ktoré jej aj bolo v najbližšom výplatnom termíne vyplatené. Skutočnosť, že až s odstupom takmer dvoch mesiacov, listom doručeným odporcovi dňa 20. 12. 2006, mu navrhovateľka oznámila, že dohodu o skončení pracovného pomeru považuje za neplatnú a trvá na ďalšom zamestnávaní, považuje odvolací súd za jej snahu odstrániť následky jej rozhodnutia, ktoré však urobila dobrovoľne, na základe svojej slobodnej vôle.

Zo skutkových zistení v konaní odvolaciemu súdu vyplynulo, že prvostupňový súd rozhodol nesprávne, keď návrhu navrhovateľky vyhovel. Navrhovateľka svoj pracovný pomer u odporcu skončila dohodou uzatvorenou v súlade s ust. § 60 ZP. Dohoda ako dvojstranný právny úkon, ktorým zmluvné strany vyjadrili zhodný prejav vôle zamestnanca a zamestnávateľa skončiť pracovný pomer navrhovateľky dňom 31. 10. 2006, bola uzatvorená písomne a bol v nej uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, a preto je platná.»

Najvyšší súd v relevantnej časti odôvodnenia napadnutého rozsudku uvádza: «*Odvolací súd založil svoje rozhodnutie na právnom názore, podľa ktorého konanie zamestnávateľa po rozhodnutí o zmene organizačnej štruktúry spočívajúce v tom, že dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú pre neho vhodnú prácu alebo bude s ním pracovný pomer skončený výpoveďou alebo dohodou, nemožno hodnotiť ako konanie v rozpore s dobrými mravmi a že nejde o psychické donútenie zamestnanca k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, ak zamestnávateľ po tom, ako zamestnanec odmietne prijať inú ponúknutú prácu, mu najskôr*

doručí výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů pro nadbytnost v zmysle § 63 ods. 1 písm. b/ ZP.

S týmto právnym názorom vysloveným odvolacím súdom v danej veci sa dovolací súd stotožňuje a považuje ho za správny.

Podľa § 60 ods. 1 Zákonníka práce ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovního poměru, pracovní pomer sa skončí dohodnutým dňom.

Podľa § 60 ods. 2 Zákonníka práce dohodu o skončení pracovního poměru zamestnávateľ a zamestnanec uzatvárajú písomne. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovního poměru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovní pomer skončil dohodou z dôvodů organizačných zmien.

Podľa § 60 ods. 3 Zákonníka práce jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovního poměru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahů musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnanců.

Podľa § 1 ods. 2 Zákonníka práce ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník.

Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

Jeden z možných spôsobů skončenia pracovního poměru je dohoda o skončení pracovního poměru uzavretá medzi zamestnancom a zamestnávateľom ako dvojstranný právny úkon, ktorý vyžaduje k svojmu vzniku zhodný prejav vôle zmluvných strán. Platnosť takejto dohody je, okrem iného, podmienená tým, že netrpí vadami vôle (je urobená slobodne a vážne). Právny úkon trpí nedostatkom slobody vôle, ak účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka (prípadne tretej osoby), ak o tom druhý účastník vedel a aj to využil. Bezprávna vyhrážka je psychickým donútením. O bezprávnu vyhrážku ide predovšetkým vtedy, ak ňou je vynucované niečo, čo ňou nesmie byť vynucované. Nie je preto donútením podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka prípad, ak niekto druhému hrozí niečím, čo má právo urobiť. Podmienkou však je, že takáto oprávnená hrozba sa týka vynucovaného správania (napr. veriteľ hrozí dlžníkovi, ktorý ani

po rozsudku nesplnil svoju povinnosť, že podá proti nemu návrh na exekúciu). Ak aj niekto hrozí druhému pri urobení právneho úkonu tým, čo je oprávnený urobiť, môže ísť o bezprávnú vyhrážku za predpokladu, že ju použil k tomu, aby na druhom účastníkovi vynútil nejaké konanie, ktoré s tým, čím sa hrozí nijako nesúvisí a ktoré takouto hrozbou nie je možné vynucovať (napr. podanie trestného oznámenia za skutok, ktorého sa druhá osoba naozaj dopustila, ak táto druhá osoba nepredá vec osobe podávajúcej oznámenie, hoci by ju inak predať nechcela). Okolnosti vylučujúce slobodu vôle konajúceho musia mať pritom základ v objektívne existujúcom stave a súčasne sa musí stať pohnútkou pre prejav vôle konajúcej dotknutej osoby tak, že táto koná k svojmu neprospechu.

Nejde o nedovolený nátlak zo strany zamestnávateľa, ani o zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca (§ 13 ods. 5 ZP), ak zamestnávateľ po oznámení rozhodnutia o zmene organizačnej štruktúry prijatej k tomu príslušným orgánom dá zamestnancovi na výber, či naďalej zotrvá v pracovnom pomere a prijme inú pre neho vhodnú prácu alebo s ním bude pracovný pomer skončený výpoveďou z organizačných dôvodov alebo dohodou z tých istých dôvodov. Zamestnanec môže síce subjektívne pociťovať sled týchto krokov ako určitý nátlak a môže to u neho vyvolávať stres (ako tomu bolo aj v posudzovanej veci), bez ďalšieho však nejde o taký objektívne existujúci stav, ktorý by vylučoval slobodu vôle dotknutého zamestnanca. O bezprávnú vyhrážku sa nejedná ani vtedy, ak zamestnávateľ pred uzavretím dohody o skončení pracovného pomeru (pred podaním žiadosti o uzatvorenie takejto dohody), upozorní zamestnanca, že inak mu bude daná výpoveď, ktorej písomné znenie má už pripravené. Ak sa totiž podľa názoru zamestnávateľa stal zamestnanec v dôsledku organizačnej zmeny nadbytočný, má zamestnávateľ právo dať zamestnancovi výpoveď podľa 63 ods. 1 písm. b/ ZP, ktorej účinky nastávajú dorúčením zamestnancovi bez ohľadu na jeho vôľu. Ide o právny úkon, ktorý zamestnávateľ je v zmysle zákona nepochybne oprávnený urobiť a teda „hrozí“ niečím, čo má právo vykonať, pričom aj výpoveď a aj dohoda o skončení pracovného pomeru smerujú k rovnakým právnym následkom, a to k skončeniu pracovného pomeru. Pritom pri porovnaní oboch možností skončenia pracovného pomeru, nie je možné usudzovať, že by v danom prípade žalobkyňa konala k svojmu neprospechu, ak sa rozhodla predísť jednostrannému skončeniu pracovného pomeru výpoveďou a zvolila si možnosť skončiť pracovný pomer dohodou, ako to správne uviedol v dôvodoch svojho rozhodnutia aj odvolací súd. Ani skutočnosť, že zamestnávateľ

doručí zamestnancovi najskôr výpoveď z organizačných dôvodov a až následne dôjde k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru z tých istých dôvodov (ako tomu bolo v danej veci), nie je možné považovať za takú, ktorou by bolo vynucované niečo, čo ňou nesmie byť vynucované. Zo žiadneho ustanovenia Zákonníka práce a ani iného právneho predpisu totiž nevyplýva, že by skončenie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi urobenými súčasne alebo postupne, bolo zakázané (porovnaj R 31/1998). Doručenie výpovede, hoci aj skôr ako dôjde k uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, nevylučuje preto bez ďalšieho slobodu vôle zamestnanca (žalobkyne) uzavrieť dohodu z toho istého dôvodu. Má to za následok len to, že výpoveď sa neuplatní ako právny dôvod zániku tohto pracovného pomeru, ak v dohode bol dohodnutý deň skončenia pracovného pomeru skôr, než uplynie výpovedná doba.

Treba súhlasiť s argumentáciou odvolacieho súdu aj v tom, že v danom prípade žalobkyňa mala dostatočný časový priestor na zváženie, či pracovný pomer skončí dohodou alebo výpoveďou (s možnosťou napadnutia jej platnosti na súde), keďže k uzavretiu dohody došlo až nasledujúci deň po doručení výpovede. Napokon, bolo potrebné prihliadnuť aj na obsah dohody, v ktorej na záver žalobkyňa a žalovaná prehlásili, že dohodu podpisujú ako prejav vlastnej vôle, bez nátlaku druhej strany.

Odvolací súd dospel preto k správne právnemu názoru, že žalobkyňa právny úkon (dohodu o skončení pracovného pomeru) neurobila na základe nedostatku slobody vôle a teda, že v danej veci nie sú splnené podmienky neplatnosti právneho úkonu podľa § 37 ods. 1 OZ.

Za správny, zákonu zodpovedajúci treba považovať aj právny názor odvolacieho súdu, že v danom prípade sa uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru neprieči dobrým mravom. Dovolací súd k dôvodom v tomto smere uvedeným v rozsudku odvolacieho súdu dodáva, že z podstaty veci danej vzájomne protichodným postavením zúčastnených strán vyplýva, že v pracovnoprávnom vzťahu býva skončenie pracovného pomeru pre zamestnávateľa a zamestnanca, z hľadiska ich záujmov, nerovnako výhodné. Výkon práva skončiť zákonom stanoveným spôsobom pracovnoprávny vzťah má najmä pre zamestnanca nie v ojedinelých prípadoch za následok vznik určitej ujmy, a to bez zreteľa, či je pracovný pomer rozvázovaný jednostranným právnym úkonom alebo dohodou.

Podľa dovolacieho súdu v posudzovanej veci nieje možné dospieť k záveru, že by so zreteľom na konkrétnu situáciu a s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti, ktoré predchádzali uzavretiu dohody o skončení pracovného pomeru, išlo o prípad vymykajúci sa prevládajúcim mravným zásadám a princípom vzájomných vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Pokiaľ žalobkyňa v dovolaní namietala, že odvolací súd sa mal zaoberať posúdením platnosti výpovede, lebo táto otázka mala pre celkovú situáciu rozhodujúci význam, treba uviesť, že v prípade neplatnosti skončenia pracovného pomeru, ide o relatívnu neplatnosť právneho úkonu. Ak zamestnanec alebo zamestnávateľ právo vyplývajúce z ustanovenia § 77 Zákonníka práce nevyužije vôbec (ako tomu bolo v danom prípade) alebo ho včas na súde neuplatní (návrh na súd síce podá, ale po uplynutí zákonom stanovenej lehoty) platí, že súd sa už nemôže, či už v konaní o určenie neplatnosti iného právneho úkonu alebo v inom konaní formou predbežnej otázky, otázkou platnosti právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru zaoberať (porovnaj rozhodnutie NS SR sp. zn. 5 Cdo 36/2000). Nemožno preto vyčítať odvolaciemu súdu, ak sa v konaní, predmetom ktorého bolo určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, nezaoberal platnosťou výpovede.»

Ako vyplýva z citovaných rozsudkov krajského súdu a najvyššieho súdu, oba súdy v namietaných rozsudkoch zaujali svoj názor ku sťažovateľkou nastolenému problému, poukázali na to, akými zákonnými ustanoveniami sa riadili a aké skutkové zistenia a úvahy ich viedli k vyslovenému právnemu názoru.

Sťažovateľka v sťažnosti síce tvrdí, že bolo porušené jej základné právo zaručené v čl. 46 ods. 1 ústavy a právo podľa čl. 6 ods. 1 dohovoru, ale v sťažnosti neuvádza žiadne skutočnosti, z ktorých by toto tvrdenie vyplývalo. Ústavný súd konštatuje, že celá sťažnosť sťažovateľky je vlastne polemikou s názormi krajského súdu a najvyššieho súdu na to, aký skutkový stav mal byť z vykonaných dôkazov vyvodený a či mala, alebo nemala byť skúmaná platnosť výpovede, ktorá bola sťažovateľke doručená.

V súvislosti s obsahom sťažnosti považuje ústavný súd za potrebné zdôrazniť, že nie je súčasťou systému všeobecných súdov, ale podľa čl. 124 ústavy je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti, ktorý rozhoduje o sťažnostiach týkajúcich sa porušenia základných práv a slobôd vtedy, ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd. Pri uplatňovaní tejto právomoci ústavný súd nie je v zásade oprávnený preskúmať a posudzovať právne názory všeobecného súdu ani jeho posúdenie skutkovej otázky. Úlohou ústavného súdu totiž nie je zastupovať všeobecné súdy, ktorým predovšetkým prislúcha interpretácia zákonov. Úloha ústavného súdu sa obmedzuje na kontrolu zlučiteľnosti účinkov takejto interpretácie a aplikácie s ústavou alebo kvalifikovanou medzinárodnou zmluvou o ľudských právach a základných slobodách. Právomoc ústavného súdu konať a rozhodovať podľa čl. 127 ods. 1 ústavy o namietaných porušeníach ústavou alebo príslušnou medzinárodnou zmluvou garantovaných práv a slobôd je preto daná len v prípade, že je vylúčená právomoc všeobecných súdov, alebo v prípade, že účinky výkonu tejto právomoci všeobecným súdom nie sú zlučiteľné so súvisiacou ústavnou úpravou alebo úpravou v príslušnej medzinárodnej zmluve (I. ÚS 225/03).

Vo všeobecnosti úlohou súdnej ochrany ústavnosti poskytovanej ústavným súdom napokon nie je ani chrániť fyzické osoby a právnické osoby pred skutkovými omylmi všeobecných súdov, ale chrániť ho pred takými zásahmi do jeho práv, ktoré sú z ústavného hľadiska neospravedlňiteľné a neudržateľné (I. ÚS 17/01, IV. ÚS 111/09).

Citované rozhodnutia obsahujú podľa názoru ústavného súdu dostatok skutkových a právnych záverov, pričom ústavný súd konštatuje, že závery, ku ktorým krajský súd a najvyšší súd dospeli, nemožno označiť za svojvoľné alebo zjavne neodôvodnené a nevyplýva z nich ani taká aplikácia príslušných ustanovení všeobecne záväzných právnych predpisov, ktorá by bola popretím ich podstaty a zmyslu. Skutočnosť, že sťažovateľka sa s názormi krajského súdu a najvyššieho súdu nestotožňuje, nepostačuje na prijatie záveru o zjavnej neodôvodnenosti alebo arbitrárnosti napadnutých rozhodnutí. Aj stabilná rozhodovacia činnosť ústavného súdu (II. ÚS 4/94, II. ÚS 3/97) rešpektuje názor, podľa ktorého nemožno právo na súdnu ochranu stotožňovať s procesným úspechom, z

čoho vyplýva, že všeobecný súd nemusí rozhodovať v súlade so skutkovým a právnym názorom účastníkov konania vrátane ich dôvodov a námietok.

Po preskúmaní spôsobu a rozsahu odôvodnenia napadnutých rozsudkov a s ohľadom na dôvody, ktoré sťažovateľka uviedla v predmetnej sťažnosti, ústavný súd nezistil taký jeho výklad a aplikáciu príslušných zákonných ustanovení, ktoré by mohli vyvolať účinky nezlučiteľné s uvedeným článkom ústavy a dohovoru.

Z uvedeného dôvodu bolo potrebné sťažnosť sťažovateľky odmietnuť podľa § 25 ods. 2 zákona o ústavnom súde z dôvodu zjavnej neopodstatnenosti.

Vzhľadom na odmietnutie sťažnosti ako celku bolo už bez právneho významu, aby ústavný súd rozhodoval o ďalších požiadavkách sťažovateľky uplatnených v sťažnosti.

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

V Košiciach 24. augusta 2011