

Dohoda o skončení pracovného pomeru z hľadiska podstatných náležitostí

Dušan Holub¹

Agreement on termination of employment in terms of essential requirements

Abstract

The contribution analyzes the employment termination agreement, at first glance, the simplest way to terminate the employment relationship on the basis of well-established case-law, pointing to possible application problems that cause the termination of the employment relationship to become invalid. The termination agreement appears to be seamless, but in practice there may be several situations that cause this bilateral act to be null and void, or give rise to an employee's entitlement to withdraw from the termination agreement. An employment termination agreement appears to be the most acceptable way of terminating an employment relationship, but it is not always concluded for the reasons stated therein or is not concluded on the basis of the employee's free will.

Key words

Termination of employment contract, formalities for the legal act, invalidity of the termination agreement, termination of the employment relationship, case law

JEL Classification: K 39

Úvod

Výkon závislej práce, jej zmena a skončenie, sú významnou oblasťou pracovno-právnej úpravy. Skončenie pracovného pomeru je tiež obsahom ústavného práva na slobodnú voľbu povolania, zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. To platí nielen pre prípady, ak sa pracovný pomer končí na základe vzájomnej dohody účastníkov, ale aj v prípadoch, keď ku skončeniu pracovného pomeru dochádza na základe jednostranného právneho úkonu jedného z účastníkov.

Vo všeobecnosti platí výrazne kogentná právna úprava pracovnoprávnej oblasti, ktorá vylučuje svojvoľu účastníkov pracovnoprávných vzťahov a zmluvnú autonómiu.

Kogentná právna úprava v pracovnoprávnej oblasti sa dotýka aj vymedzenia spôsobov a dôvodov skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, zo strany zamestnanca alebo na základe dohody účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Kogentná právna úprava znemožňuje zneužívanie inštitútu skončenia pracovného pomeru a po-

¹ JUDr. Dušan Holub, PhD., Ekonomická univerzita v Bratislave, Obchodná fakulta, Katedra obchodného práva, Dolnozemska cesta 1, 852 35 Bratislava, e-mail : holub@euba.sk

skytuje zvýšenú ochranu nielen zamestnancovi, ale aj zamestnávateľovi, ktorého podnikateľské aktivity môžu byť skončením pracovného pomeru zo strany zamestnancov ohrozené.

Zákonodarca práve preto podáva taxatívny výpočet spôsobov, akými môže dochádzať ku skončeniu pracovného pomeru. Ustanovenie § 59 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“), podávajúc tento taxatívny výpočet, poskytuje garanciu, že ku skončeniu pracovného pomeru nemôže dôjsť inak ako dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe².

Z uvedeného výpočtu je zrejmé, že pracovný pomer sa môže skončiť na základe jednostranného právneho úkonu jedného z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu, alebo dvojstranným právnym úkonom, t. j. dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Pracovný pomer možno ukončiť aj viacerými úkonmi súčasne alebo postupne, pričom jednotlivé pracovnoprávne úkony smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru sa posudzujú samostatne (napr. viac výpovedí zamestnávateľa, každá z iného dôvodu). Všetky uvedené spôsoby skončenia pracovného pomeru na základe právneho úkonu platia aj vo vzťahu k cudzincom a osobám bez štátnej príslušnosti, pokiaľ sú k zamestnávateľovi v pracovnom pomere. Pracovný pomer cudzích štátnych príslušníkov a osôb bez štátnej príslušnosti možno skončiť aj na základe rozhodnutia príslušného štátneho orgánu. Okrem dôvodov skončenia pracovného pomeru, ktoré sú taxatívne uvedené v § 59 Zákonníka práce, možno podľa ustanovenia § 19 ods.2 Zákonníka práce pracovný pomer skončiť aj odstúpením od pracovnej zmluvy do času, keď zamestnanec ešte nastúpil do práce.

1 Metodika práce

Predkladaný článok je z hľadiska použitých metód spoločenskovedným, teoretickým príspevkom, preto pri jeho spracovaní boli použité všeobecné vedecké metódy, najmä analýza a syntéza na všetkých stupňoch riešenia, ďalej, metóda indukcie a dedukcie, metóda abstrakcie, metóda porovnávania a metóda zovšeobecňovania. Pri zovšeobecnení konkrétnych problémov boli použité aj filozofické metódy poznania. Metóda vedeckej abstrakcie bola použitá na elimináciu nepodstatného a náhodného od podstatného a zákonitého. Cieľom článku je analyzovať problematiku spojenú s dohodou o skončení pracovného pomeru na základe ustálenej judikatúry, ktorá poukazuje na možné aplikačné problémy, ktoré spôsobujú neplatnosť tohto dvojstranného právneho úkonu účastníkov pracovnoprávneho vzťahu.

² § 59 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

2 Výsledky a diskusia

2.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru z hľadiska podstatných náležitostí

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranným právnym úkonom, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Ide o jediný dvojstranný právny úkon, na základe ktorého možno platne skončiť pracovný pomer. Proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru treba posudzovať podľa ustanovení zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“) o právnych úkonoch, ktoré musia byť zohľadnené pre určenie, či je tento právny úkon platný a či s ním spájame zákonom ustanovené právne účinky. Slobodná a vážna vôľa, zrozumiteľnosť a určitosť právneho úkonu je samozrejmosťou pri všetkých právnych úkonoch.

Návrh na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru má smerovať ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Obsah dohody o skončení pracovného pomeru nemusí byť na tej istej listine. Môže ísť o písomný návrh a jeho prijatie. Dohodou o skončení pracovného pomeru možno skončiť pracovný pomer na neurčitý čas, ako aj pracovný pomer na dobu určitú.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je súčasne jedným zo zákonných spôsobov skončenia pracovného pomeru dohodnutého účastníkmi na čiastočný pracovný úväzok. Pri skončení pracovného pomeru dohodou sa podľa súčasného právneho stavu nevyžaduje ingerencia zástupcov zamestnancov vo forme prerokovania, resp. súhlasu. Zákonník práce ďalej ukladá zamestnávateľovi povinnosť, aby jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydal zamestnancovi. Dohodu o skončení pracovného pomeru je možné uzavrieť aj počas práceneschopnosti zamestnanca.

Zákonodarca ustanovuje pre dohodu o skončení pracovného pomeru písomnú formu a vzhľadom na občianskoprávnu úpravu právnych úkonov je potrebné poukázať na ustanovenie § 40 ods. 3 Občianskeho zákonníka, z ktorého vyplýva, že platnou môže byť iba dohoda o skončení pracovného pomeru podpísaná účastníkmi dohody. Avšak práve pri dohode o skončení pracovného pomeru zákonodarca neustanovuje podmienku písomnej formy pod doložkou neplatnosti, čo v praxi znamená, že dohoda o skončení pracovného pomeru síce predpokladá písomnú formu, ale nedodržanie zákonom predpísanej formy nespôsobuje neplatnosť tohto dvojstranného právneho úkonu. Nedodržaním písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru porušuje zamestnávateľ pracovnoprávne predpisy a zo strany inšpekcie práce môže byť postihnutý pokutou.

S prihliadnutím na ustanovenia Občianskeho zákonníka môžeme poukázať na judikatúru, ktorá poukazuje na právne účinky nedodržania písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru a súčasne na komplikácie uzavretia dohody o skončení pracovného pomeru konkludentným spôsobom. Najvyšší súd Slovenskej republiky (NS SR) v tejto veci vyslovil právny záver, že: „*Proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru možno posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.).*

Návrh na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru ako jednostranný adresovaný právny úkon má smerovať ku skončeniu pracovného pomeru k určitému dňu. Obsah dohody o skončení pracovného pomeru nemusí byť na tej istej listine. Môže ísť o písomný návrh a jeho písomné prijatie. Nedodržanie písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru nespôsobuje jej neplatnosť. Pokiaľ prejav vôle v tomto dvojstrannom právnom úkone (bez ohľadu na jeho formu) nie je formulovaný výslovne (ale iným spôsobom), nesmie vzbudzovať pochybnosti o tom, čo chceli účastníci prejavíť. Danosť vôle je základným predpokladom každého právneho správania – tvorí podstatnú, neopomenuteľnú a ničím nenahraditeľnú (výkladom neodstrániteľnú) náležitosť právneho úkonu. Právny úkon je prejavom vôle, s ktorým právny poriadok spája vznik, zmenu alebo zánik práv a povinností účastníkov právneho vzťahu. Podstatu právneho úkonu tvorí prejav vôle. Vôľa je nenahraditeľným elementom (prvkom) prejavu vôle. Prejav je odrazom (vyjadrením) psychického vnútra človeka rozpoznateľný v objektívnej realite. Aby sa vôľa mohla v objektívnej realite (navonok) uplatniť, musí byť vyjadrená tak, aby bola rozpoznateľná a uplatniteľná. Pokiaľ ide o prejav vôle výslovný (vyjadrený napríklad slovom, písmom, kresbou a pod.), spravidla ľahšie možno v ňom identifikovať uvedené rozlišovacie znaky charakterizujúce vôľu a jej obsahovú stránku. Zložitejšia situácia nastáva, ak je prejav vôle uskutočnený mlčky (konkludentne), v týchto prípadoch sa uplatňuje pravidlo, ktoré dovoľuje na ňu prihliadať, len pokiaľ (vzhľadom na všetky okolnosti) sú vylúčené akékoľvek pochybnosti o tom, že tu vôľa je, a tiež i to, aká je táto vôľa (porovnaj § 35 ods. 1, 2 Občianskeho zákonníka)³.“ Pri konkludentne či ústne uzatváraných dohodách o skončení pracovného pomeru je ale problematické domáhať sa na súde napríklad určenia neplatnosti týmto spôsobom rozviazaného pracovného pomeru.

Preukazovanie dôvodov, pre ktoré došlo k rozviazaniu pracovného pomeru, alebo preukazovanie existencie súhlasného prejavu vôle je priam nemožné a rovnako vnímame aj uplatňovanie nárokov vyplývajúcich z neplatného skončenia pracovného pomeru.

2.2 Neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru a právo na odstúpenie od dohody o skončení pracovného pomeru

Súdna prax poukazuje na ďalší dôvod, pre ktorý môže byť dohoda o skončení pracovného pomeru neplatná.

NS SR judikoval: „Vzhľadom na znenie § 1 ods. 4 Zákonníka práce, pracovnoprávne vzťahy podliehajú režimu Zákonníka práce iba v rozsahu ustanovenom v prvej časti Zákonníka práce; inak sa spravujú ustanoveniami Občianskeho zákonníka. Ide o subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka, v dôsledku čoho proces vzniku dohody o skončení pracovného pomeru, ako aj existenciu požadovaných náležitostí je potrebné posudzovať podľa ustanovení Občianskeho zákonníka (§ 43a a nasl.). Obsah dohody o skončení pracovného pomeru musí vykazovať všetky podstatné náležitosti platného právneho úkonu, absencia niektorého z nich má za následok neplatnosť dohody. Podstatnou náležitosťou právneho úkonu, teda aj dohody o skončení pracovného pomeru je vôľa, ktorá musí byť slobodná a vážna, a osobitným prípadom vady vôle je omyl.

³ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 20. júna 2012, sp. zn. 7 M Cdo 12/2011.

Občiansky zákonník v ustanovení § 49a považuje právny úkon za neplatný, ak ho konajúca osoba urobila v omyle vychádzajúcom zo skutočnosti, ktorá je pre jeho uskutočnenie rozhodujúca, a osoba, ktorej bol právny úkon určený, tento omyl vyvolala alebo o ňom musela vedieť. Základným predpokladom použitia normatívnych dôsledkov tohto ustanovenia je to, že omyl sa týka takej okolnosti, bez ktorej by konajúca osoba právny úkon vôbec neurobila. Inak povedané, ak by nebolo omylu, nedošlo by k urobeniu právneho úkonu. Takýto omyl sa kvalifikuje ako podstatný omyl. Kumulatívnym predpokladom je však aj subjektívna stránka druhého účastníka právneho úkonu (spravidla zmluvy). Druhý účastník musel omyl vyvolať alebo aspoň o ňom musel – objektívne posudzované – vedieť. Hoci dohoda o skončení pracovného pomeru najviac zodpovedá zásade zmluvnej voľnosti, Zákonník práce čiastočne túto zmluvnú autonómiu obmedzuje tým, že zamestnávateľovi ukladá povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov organizačných zmien⁴."

V uvedenom prípade NS SR poukázal nielen na neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru z dôvodu existencie podstatného omylu, ale súčasne potvrdil, že uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru je obligatórnou náležitosťou dohody o skončení pracovného pomeru, ak ide o dôvody ustanovené v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce, t. j. niektorých dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou.⁵

Pokiaľ mal zamestnávateľ niektorý z týchto dôvodov, pre ktorý chcel so zamestnancom rozviazať pracovný pomer, je povinný uviesť ho v dohode a predovšetkým upovedomiť o ňom zamestnanca. Pokiaľ ho uviedol do omylu a následne pracovné miesto obsadil iným zamestnancom, pracovný pomer skončil neplatne.

V obdobnej veci sa vyjadril aj Krajský súd Nitra, ktorý však konanie zamestnanca v omyle pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru posudzoval podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý má odchylnú právnu úpravu od občianskoprávnej úpravy konania v omyle a spája s ním odlišné právne účinky.

Súd judikoval: *„Vychádzajúc z ustanovenia § 19 ods. 1 Zákonníka práce je zrejmé, že v ňom obsiahnutá právna úprava vidí v omyle dôvod na odstúpenie od zmluvy (dohody), pokiaľ sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. Právnym následkom omylu však nie je neplatnosť právneho úkonu. Pokiaľ zamestnanec uzatvoril dohodu o skončení pracovného pomeru, pretože mal nesprávnu predstavu o dôvodoch skončenia pracovného pomeru spôsobenú tým, že mu zamestnávateľ zámerne poskytol*

⁴ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. januára 2013, sp. zn. 1Cdo /123/2011.

⁵ § 63 Zákonníka práce: Výpoveď daná zamestnávateľom

- (1) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak
- a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 1. zrušuje alebo
 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
 - b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
 - c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva

v tomto smere nepravdivé údaje, a pokiaľ bola táto nesprávna predstava rozhodujúca pre jeho vôľu akceptovať návrh tejto dohody, potom je dôvodný záver, že zamestnanec konal v omyle, ktorý musel byť zamestnávateľovi známy. V takomto prípade má zamestnanec právo od zmluvy odstúpiť."⁶ V uvedenom prípade súd postupoval inak ako NS SR vo vyššie uvedenom prípade a usúdil, že konanie zamestnanca v omyle nespôsobuje neplatnosť právneho úkonu, ale spôsobuje vznik nároku na odstúpenie od zmluvy. Táto právna úprava (§ 19 ods. 1 Zákonníka práce)⁷ sa však vzťahuje na vznik pracovnej zmluvy, resp. zmluvy, ktorou sa uzatvára pracovnoprávny vzťah, nie na všetky dvojstranné právne úkony vznikajúce medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

S odkazom na subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy môžeme poukázať na ďalší dôvod, pre ktorý by mohlo dôjsť k spochybneniu platnosti dohody o skončení pracovného pomeru, resp. k odstúpeniu od dohody o skončení pracovného pomeru.

Týmto dôvodom je uzavretie dohody v tiesni pri existencii nápadne nevýhodných podmienok podľa § 49 Občianskeho zákonníka. „Právo odstúpenia od zmluvy uzavretej v tiesni podľa názoru súdu platí aj v pracovnom práve. Podľa § 49 Občianskeho zákonníka účastník, ktorý uzavrel zmluvu v tiesni za nápadne nevýhodných podmienok, má právo od zmluvy odstúpiť. Pojem tieseň nie je definovaný, avšak podľa praxe za tieseň je potrebné považovať sociálny, hospodársky, ale aj psychický stav osoby, ktorý na ňu objektívne dolieha takým závažným spôsobom, že táto osoba bez slobodného utvárania svojej vôle uzavrie zmluvu, ktorá jej zrejme spôsobí ujmu a ktorú by za normálnych okolností ako neprospešnú vôbec neuzavrela. Tieseň umožňuje oprávnenej osobe odstúpiť od zmluvy len v prípade, že zmluva bola uzavretá za nápadne nevýhodných podmienok. O nápadne nevýhodných podmienkach možno hovoriť len vtedy, ak existuje zjavný nepomer vzájomne poskytnutých plnení“⁸.

Dôvody, pre ktoré sa uzatvára dohoda o skončení pracovného pomeru, nemusia byť uvedené v dohode, ak nejde o niektoré z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 Zákonníka práce, alebo ak to zamestnanec nepožaduje. Zamestnávateľ je na požiadanie zamestnanca povinný uviesť dôvody uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru. V každom prípade je v záujme ďalšej pracovnej uplatniteľnosti zamestnanca veľmi dôležité uvedenie dôvodov skončenia pracovného pomeru dohodou, aby u budúceho zamestnávateľa nevznikli pochybnosti o skutočných dôvodoch skončenia pracovného pomeru.

Výklad niektorých zo zákonom ustanovených dôvodov nespôsobuje aplikačné problémy. Za uvedené dôvody považujeme napríklad zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti, prípadne lekársky posudok preukazujúci nespôsobilosť výkonu práce či existenciu choroby z povolania. Pri premiestnení zamestnanca na iné miesto výkonu práce a pri nadbytočnosti zamestnanca už dochádza k aplikačným problémom, a to predovšetkým

⁶ Rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 28. marca 2012, sp. zn. 25Co/276/2011.

⁷ §19 Zákonníka práce: Odstúpenie od pracovnej zmluvy

(1) Účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, má právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo.

⁸ Rozsudok Okresného súdu Žilina zo dňa 22. marca 2012, sp. zn. 18C/20/2006.

nesprávnym či nedostatočným výkladom obsahu uvedených dôvodov. Aj v týchto prípadoch vychádzame z ustálenej judikatúry, ktorá podáva relevantnú interpretáciu týchto pojmov.

Nadbytočnosť zamestnanca je pojmom, ktorý predpokladá jednoduchý výklad, avšak Zákonník práce považuje zamestnanca za nadbytočného v prípade, že: „Zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať prácami dohodnutými v pracovnej zmluve. Dôvody tejto nemožnosti musia spočívať v tom, že zamestnávateľ ďalej nepotrebuje práce vykonávané zamestnancom, a to buď vôbec, alebo v pôvodnom rozsahu. Uvedený stav môže byť daný vnútornými organizačnými zmenami alebo znížením celkového počtu zamestnancov. Zákon umožňuje zamestnávateľovi, aby reguloval počet svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie tak, aby zamestnával len taký počet zamestnancov a v takom kvalifikačnom zložení, ktoré zodpovedá jeho potrebám. V prípade posudzovania dôvodnosti použitia tohto výpovedného dôvodu sa skúma, či organizačná zmena urobila zamestnanca nadbytočným. O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje výlučne zamestnávateľ.“⁹ Ani súd nemôže preskúmať správnosť výberu nadbytočných zamestnancov zamestnávateľom. Z hľadiska právnej povahy rozhodnutia o organizačnej zmene, ktorej dôsledkom je nadbytočnosť zamestnanca, toto rozhodnutie v zmysle judikatúry nemá povahu právneho úkonu, z čoho vyplýva právny dôsledok spočívajúci v tom, že účastník pracovného pomeru nemôže na súde žiadať, aby súd rozhodol o jeho neplatnosti.¹⁰

Nemožno zamestnávateľa nútiť k tomu, aby zamestnával určitý počet ľudí, prípadne stanovovať mu organizačnú štruktúru. Pokiaľ však dôjde ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnanec sa stal nadbytočným pre zamestnávateľa, je nevyhnutné preukázať príčinnú súvislosť medzi vykonávanými organizačnými zmenami, resp. plánovanými zmenami a nadbytočným postavením zamestnanca v tejto organizačnej štruktúre, ktorú v prípade súdneho sporu preukazuje zamestnávateľ. Ešte väčší význam majú tieto skutočnosti pri skončení pracovného pomeru výpoveďou, kde zamestnanec nevyjadruje súhlasný prejav vôle s rozviazaním pracovného pomeru a je pravdepodobné, že si uplatní nároky súdnou cestou, t. j. bude sa domáhať určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru.

V prípadnom súdnom spore o neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa by mal súd skúmať, aký cieľ zamestnávateľ svojím rozhodnutím skutočne sledoval. Konanie zamestnávateľa treba vždy posúdiť v úplnosti a logickej nadväznosti. Ak napr. súd zistí, že skutočným cieľom rozhodnutia zamestnávateľa o organizačných zmenách nebolo zníženie existujúceho stavu zamestnancov za účelom zabezpečenia efektívnosti práce, ale celkom iný zámer, rozviazanie pracovného pomeru či už dohodou alebo výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca je neplatné a rozhodnutie zamestnávateľa sa posudzuje, akoby nebolo prijaté, pretože nejde o rozhodnutie zamestnávateľa, s akým počíta § 63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce.

⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. novembra 2011, sp. zn. 1Cdo/53/2010.

¹⁰ BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2015.

2.3 Skončenie pracovného pomeru dohodou z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti na výkon doterajšej práce na základe lekárskeho posudku

Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti na výkon doterajšej práce na základe lekárskeho posudku je výpovedný dôvod podľa § 63 ods.1 písm. c) Zákonníka práce. Pri tomto dôvode skončenia pracovného pomeru dohodou musí ísť o dlhodobú stratu spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu. Strata zdravotnej spôsobilosti musí byť deklarovaná lekárskeho posudkom.¹¹

Odborné lekárske posudky sú administratívno-správne akty, ktoré nepodliehajú obsahovému preskúmaniu zo strany súdu. V prípade, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu. V prípade, že zamestnávateľ takú prácu nemá, je to prekážka v práci na strane zamestnávateľa a zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Účel preradenia je potrebné dosiahnuť preradením zamestnanca v rámci pracovnej zmluvy. Ak to nie je možné, môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve, ale len po dohode so zamestnancom dodatkom k pracovnej zmluve. Dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis nevy-medzuje.

Dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti však môže vzniknúť aj v krátkom čase v závislosti od závažnosti poškodenia zdravia zamestnanca. V dohode o skončení pracovného pomeru z uvedeného dôvodu má zamestnávateľ povinnosť uviesť tento dôvod skončenia pracovného pomeru bez ohľadu na to, či uvedenie tohto dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru zamestnanec požaduje alebo nie.

Pre zamestnávateľa a zamestnanca je pre posúdenie schopnosti vykonávať prácu dôležitý lekárske posudok, nie lekárske odporúčanie. Definíciu lekárskeho posudku ustanovuje §16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár. Ak je v závere posudku uvedené, že zamestnanec je dlhodobo nespôsobilý na výkon posudzovanej práce, zamestnanec nemôže zo zdravotných dôvodov vykonávať konkrétny druh práce. Lekárske odporúčanie, resp. lekárske správy nespĺňajú požiadavky na lekárske posudok. Lekársky posudok by mal obsahovať aj poučenie o odvolaní.¹²

¹¹ Pre ukončenie pracovného pomeru z toho dôvodu prichádza do úvahy jednak dohoda o skončení pracovného pomeru k dohodnutému termínu, v ktorej musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje, alebo ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) až c), alebo výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. c).

¹² Zabezpečenie posúdenia zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu (lekárske preventívne prehliadky) je jednou zo základných povinností zamestnávateľa vyplývajúcich zo zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 1245/2006 Z.z. o ochrane a bezpečnosti zdravia pri práci

V praxi sa vyskytuje názor, že doba práceneschopnosti je obmedzená a zamestnanec je povinný začať vykonávať prácu po uplynutí podporného obdobia 52 týždňov. V prípade, že je zamestnanec práceneschopný, Zákonník práce neobmedzuje dobu trvania práceneschopnosti. Podľa § 141 Zákonníka práce zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za celý čas trvania pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, pokiaľ práceneschopnosť trvá. Uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zaniká nárok na nemocenskú dávku podľa zákona o sociálnom poistení, ale povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci trvá naďalej, ak trvá práceneschopnosť.

Vznik nároku na invalidný dôchodok neznamena automaticky skončenie pracovného pomeru. Nie je teda správny postup, že ak sa stane zamestnanec invalidným, považuje sa táto skutočnosť za dôvod skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.¹³ V prípade, ak sa zamestnanec stane invalidným a začne poberať invalidný dôchodok, Zákonník práce túto skutočnosť nepovažuje za skončenie pracovného pomeru ani dôvod na vyplatenie odstupného. Ak sa zamestnanec stane invalidným, môže, ale nemusí byť schopný vykonávať doterajšiu prácu. Zákon neobmedzuje nárok na vyplatenie invalidného dôchodku z dôvodu, že jeho poberateľ pracuje.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky, dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky, a menej ako päť rokov, trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov, a menej ako desať rokov, štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov, a menej ako dvadsať rokov, päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Okrem toho patrí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % odchodné, podľa § 76a Zákonníka práce, najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

¹³ ŠRAMKOVÁ, M.: Skončenie pracovného pomeru a nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru v najnovšej judikatúre NS SR. Zborník referátov z odbornej konferencie Pracovné právo 2017, konanej 4. apríla 2017 v Bratislave, s. 97

Záver

Ani uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru nebráni tomu, aby sa zamestnanec domáhal určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Nároky vyplývajúce z neplatného rozviazania pracovného pomeru si môže účastník pracovnoprávneho vzťahu uplatňovať v zmysle ustanovení § 77 až § 80 Zákonníka práce. Pokiaľ je skončenie pracovného pomeru napadnuté na súde, rozhodujúcim okamihom je právoplatné rozhodnutie súdu. Až týmto rozhodnutím súdu môžeme hovoriť o skončení pracovného pomeru a viazať naň právne účinky tohto právneho inštitútu.

Vzhľadom na čas, ktorý plynie medzi podaním návrhu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na súde a právoplatným rozhodnutím súdu, je nevyhnutné zabezpečiť, aby účastník pracovnoprávneho vzťahu nebol v právnej neistote. V tejto situácii poskytuje zákon zvýšenú ochranu zamestnancovi, ktorý rozhoduje o tom, či aj naďalej vykonávať prácu u zamestnávateľa chce alebo nie. Pokiaľ si zamestnanec uplatní tento nárok, zamestnávateľ je povinný pridelovať mu prácu aj naďalej, resp. až do právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým sa zamietá návrh na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Pokiaľ si však zamestnanec neuplatní svoje právo vykonávať prácu u zamestnávateľa aj naďalej, zákonodarca predpokladá, že nastáva právna fikcia skončenia pracovného pomeru dohodou.

Hoci pri dohode o skončení pracovného pomeru nepredpokladáme, že často dochádza k podávaniu návrhov na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je nevyhnutné aj na tieto aspekty upozorniť.

Práve dohoda o skončení pracovného pomeru sa javí ako najpriateľnejší spôsob skončenia pracovného pomeru, ale nie vždy je uzavretá z dôvodov, ktoré sú v nej uvedené, prípadne nie na základe slobodne prejavenej vôle zamestnanca. Vo väčšine prípadov sa právna teória zaoberá ostatnými spôsobmi skončenia pracovného pomeru, ktoré so sebou prinášajú viacero aplikačných problémov, a na dohodu o skončení pracovného pomeru sa často pozabúda.

Zoznam bibliografických odkazov

- Barancová, H. (2015). *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck.
- Kuril, M. et al. (2009). *Pracovné právo*. Bratislava: Akadémia Policajného zboru
- Šramková, M. (2017) Skončenie pracovného pomeru a nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru v najnovšej judikatúre NS SR. In Zborník referátov z odbornej konferencie Pracovné právo 2017, 4 apríl 2017 (pp.97). Bratislava.
- Rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 28. marca 2012, sp. zn. 25Co/276/2011.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 28. júla 2008, sp. zn.1 M Cdo 2/2008.
- Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. novembra 2011, sp. zn. 1Cdo/53/2010.
- Rozsudok Okresného súdu Skalica zo dňa 12. apríla 2012, sp. zn. 2C/6/2011.
- Rozsudok Okresného súdu Žilina zo dňa 22. marca 2012, sp. zn. 18C/20/2006.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 20. júna 2012, sp. zn. 7 M
Cdo 12/2011.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. januára 2013, sp. zn.
1Cdo /123/2011.

Zákon č. 40/1964 Z.z. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov