



SLOVENSKÁ REPUBLIKA

UZNESENIE

Ústavného súdu Slovenskej republiky

III. ÚS 138/2025-11

Ústavný súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu Roberta Šorla (sudca spravodajca) a sudcov Ivana Fiačana a Martina Vernarského v konaní podľa čl. 127 Ústavy Slovenskej republiky o ústavnej sťažnosti sťažovateľa [REDACTED], narodeného [REDACTED], zastúpeného Mgr. Martinom Černákom, advokátom, Zochova 5, Bratislava, proti rozsudku Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 9CdoPr/8/2024 z 26. novembra 2024 takto

r o z h o d o l :

Ústavnú sťažnosť **o d m i e t a .**

O d ô v o d n e n i e :

I.

1. Sťažovateľ sa ústavnou sťažnosťou doručenou ústavnému súdu 17. februára 2025 domáha vyslovenia porušenia základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom o zamietnutí jeho dovolania v pracovnoprávnom spore.

II.

2. Okresný súd zamietol žalobu sťažovateľa proti jeho zamestnávateľovi o určenie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru. Vychádzal z toho, že žalovaný dal sťažovateľovi v novembri 2007 výpoveď z pracovného pomeru z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, no v roku 2016 súdy právoplatne určili neplatnosť tejto výpovede, keďže sťažovateľovi nebola ponúknutá iná práca a výpoveď nebola prerokovaná so zástupcami zamestnancov. V nadväznosti na skončenie tohto sporu strany 9. augusta 2016 uzavreli dohodu o skončení pracovného pomeru, v ktorej nebol uvedený dôvod skončenia s tým, že sťažovateľ má nárok na v dohode bližšie neurčené odstupné.

3. Sťažovateľ tvrdil, že zamestnávateľ ho uviedol do omylu, keďže mu na základe dohody bolo vyplatené nižšie odstupné, keďže z neho boli zrazené preddavky na daň a poisťné. Okresný súd to nepovažoval za preukázané, keďže zamestnávateľ si bol vedomý povinnosti zaplatiť odstupné a z protinávrhu sťažovateľa na uzavretie dohody nevyplývalo, že by sťažovateľ považoval

za rozhodujúcu okolnosť pre jej uzavretie to, že mu zamestnávateľ zaplatí odstupné v určitej výške. Okresný súd považoval za preukázané, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Bezvýznamné tak bolo, že dohoda o skončení pracovného pomeru neobsahovala dôvod skončenia pracovného pomeru. Tento nedostatok tak nespôsobuje neplatnosť dohody, ktorá je prejavom vôle oboch strán skončiť pracovný pomer. Na odvolanie sťažovateľa krajský súd rozsudok okresného súdu potvrdil. Na zdôraznenie jeho správnosti poukázal na závery judikatúry a právnej vedy, podľa ktorých neuvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru nespôsobuje neplatnosť dohody.

4. Proti rozsudku krajského súdu podal sťažovateľ dovolanie, ktoré najvyšší súd ústavnou sťažnosťou namietaným rozsudkom zamietol. Prípustnosť dovolania podľa § 420 písm. f) Civilného sporového poriadku (ďalej len „CSP“) sťažovateľ videl v tom, že súdy sa v dôsledku nesprávneho procesného postupu nezaoberali dôvodom skončenia pracovného pomeru, hoci preukázal, že nešlo o dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Najvyšší súd poukázal na to, že spor bol o neplatnosti dohody, a preto bolo podstatné posúdiť, či došlo k zhode sťažovateľa a zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru. V nadväznosti na záver krajského súdu o tom, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, najvyšší súd poukázal na to, že už v skoršom spore bolo rozhodnuté, že dôvod výpovede spočíval v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Najvyšší súd uzavrel, že tak nie je daný dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP.

5. Prípustnosť dovolania z dôvodu podľa § 421 ods. 1 písm. b) CSP sťažovateľ vyvodil z toho, že krajský súd nesprávne posúdil doteraz nevyriešenú otázku právnych následkov absencie dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode o skončení pracovného pomeru, keď dospel k záveru, že táto skutočnosť nemá vplyv na jej platnosť. Podľa sťažovateľa absolútne neplatná je dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá neobsahuje zákonom ustanovené náležitosti. Za nesprávny sťažovateľ označil právny záver krajského súdu, podľa ktorého je dohoda o skončení pracovného pomeru platná aj vtedy, ak v nej nie je uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, keďže ak sťažovateľ takúto dohodu podpísal, vopred sa vzdal svojich práv, čo spôsobuje neplatnosť podľa § 17 ods. 1 Zákonníka práce. Podľa sťažovateľa mu zamestnávateľ znemožnil preukazovanie skutočného dôvodu skončenia pracovného pomeru, čo je výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.

6. Podľa najvyššieho súdu je dovolanie z tohto dôvodu nedôvodné, a preto ho zamietol. Podľa najvyššieho súdu krajský súd dospel k správne právnemu záveru, že neuvedenie dôvodu, pre ktorý sa končí pracovný pomer, nespôsobuje neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru ani vtedy, ak zamestnanec o jeho uvedenie požiadal alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Vychádzal z toho, že dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranný právny úkon, ktorým na základe zhodného prejavu vôle zamestnanca a zamestnávateľa dochádza ku skončeniu pracovného pomeru. Ďalej poukázal na to, že podľa § 60 ods. 2 druhej vety Zákonníka práce v dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) Zákonníka práce. To zabezpečuje právnu istotu nárokov zamestnanca pri týchto výpovedných dôvodoch. Uzavretím dohody bez uvedenia skutočného dôvodu, aj keby ním bol dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) Zákonníka práce, sa zamestnanec nevzdáva svojich nárokov, len sa oslabuje jeho pozícia v prípadnom spore.

7. Z toho najvyšší súd vyvodil, že neuvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode o skončení pracovného pomeru vzhľadom na jej charakter nespôsobuje jej neplatnosť; oslabuje len dôkaznú pozíciu zamestnanca, pokiaľ ide o jeho nároky spojené so skončením pracovného pomeru. Teda ak ku skončeniu pracovného pomeru došlo z organizačných dôvodov, skutočnosť, že dôvod skončenia nie je uvedený priamo v dohode, nevylučuje vznik nároku na odstupné. Najvyšší súd v tejto súvislosti odkázal na literatúru (Nitschneider, D., Csongrádyová, D. Skončenie pracovného pomeru. Praha 2022, s. 15 – 18; Švec, M., Toman, J. a kol. Zákoník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní, Komentár. Zväzok I. 2. vydanie. Bratislava 2023, s. 645 – 653; Dolobáč, M. a kol. Zákoník práce. Veľký komentár. Žilina 2023, s. 332 – 335).

III.

8. Sťažovateľ je toho názoru, že najvyšší súd nesprávne odmietol dovolanie podané z dôvodu podľa § 420 písm. f) CSP, keďže krajský súd v namietanom konaní už skôr zrušil prvý rozsudok okresného súdu a zaviazal ho posúdiť platnosť dohody o skončení pracovného pomeru i z hľadiska, či v skutočnosti šlo o dohodu o skončení pracovného pomeru z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Podľa sťažovateľa tak však okresný súd nepostupoval, čím porušil viazanosť právnym názorom krajského súdu a nebola mu daná odpoveď na jednu z otázok platnosti dohody o skončení pracovného pomeru. Rozhodnutie najvyššieho súdu je tak nepreskúmateľné, a preto v rozpore s jeho ústavnými právami, ktorých porušenie namieta.

9. Podľa sťažovateľa výkladovým excesom je záver najvyššieho súdu, podľa ktorého neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru nespôsobuje neuvedenie výpovedného dôvodu, ak zamestnanec o jeho uvedenie požiadal alebo ak sa pracovný pomer skončil z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Záver najvyššieho súdu je podľa sťažovateľa v rozpore s čl. 2 ods. 3 ústavy a diskriminuje a nechráni zamestnanca. Ide o zužujúci výklad kogentného § 60 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ignoruje subsidiárne použitie § 2 ods. 3 a § 39 Občianskeho zákonníka. Sťažovateľ pritom zdôrazňuje, že pracovné právo nie je izolované od občianskeho práva, pričom kogentný § 60 ods. 2 Zákonníka práce pôsobí bezpodmienečne tak, aby bola chránená slabšia strana pracovnoprávneho vzťahu. Preto ho nemožno obchádzať dohodou strán. Podľa sťažovateľa dohoda o skončení pracovného pomeru, hoci je výsledkom konsenzu, nemôže odporovať obsahu a účelu zákona. Okrem toho sťažovateľ považuje záver najvyššieho súdu za nedostatočne odôvodnený.

IV.

10. Ústavná sťažnosť je zjavne neopodstatnená a ako taká bola podľa § 56 ods. 2 písm. g) zákona č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov odmietnutá. Z hľadiska ústavného posúdenia treba rešpektovať právomoc najvyššieho súdu ústavne konformným spôsobom vymedzovať si prípustnosť dovolania a vychádzať z toho, že v prvom rade je vecou najvyššieho súdu určovať si koncepciu interpretácie prípustnosti mimoriadnych opravných prostriedkov, a to za predpokladu, že táto nie je nepriateľská z hľadiska ochrany základných práv a slobôd. Z ústavného hľadiska je podmienkou, aby táto interpretácia nebola svojvoľná, ale i formalistická a aby bola čo najustálenejšia (II. ÚS 65/2010).

11. K námietke sťažovateľa o tom, že v jeho veci bol daný dovolací dôvod podľa § 420 písm. f) CSP, treba uviesť, že sťažovateľ to, že boli porušené jeho práva v miere porušenia práva

na spravodlivý proces, vyvodil z toho, že krajský súd sa nezaoberal dôvodom skončenia pracovného pomeru, hoci preukázal, že nešlo o dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Najvyšší súd na túto jeho námietku reagoval a vysvetlil mu, že podľa krajského súdu ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Predovšetkým však najvyšší súd poukázal na to, že spor bol o neplatnosť dohody, a preto bolo podstatné posúdiť len to, či došlo k zhode vôle sťažovateľa a zamestnávateľa o skončení pracovného pomeru. Takáto odpoveď najvyššieho súdu nie je formalistická či svojvoľná. Ide o reakciu na konkrétne rozhodné otázky, keď úlohou súdov nebolo určiť dôvod skončenia pracovného pomeru, ale platnosť dohody o skončení pracovného pomeru. Pri posúdení tejto otázky bolo celkom bez právneho významu, z akého výpovedného dôvodu sa pracovný pomer skončil, keďže podstatným bolo len posúdenie následku nedostatku uvedenia výpovedného dôvodu v dohode o skončení pracovného pomeru. Preto je táto námietka sťažovateľa zjavne neopodstatnená.

12. Rovnako tomu je pri druhej námietke, podľa ktorej sa najvyšší súd dopustil výkladového excesu ustanovení Zákonníka práce a Občianskeho zákonníka. Pri posúdení tejto námietky treba vychádzať z toho, že ústavný súd za protiústavné považuje tie rozhodnutia, odôvodnenie ktorých je úplne odchylné od veci samej alebo extrémne nelogické so zreteľom na preukázané skutkové a právne skutočnosti (IV. ÚS 150/03, I. ÚS 301/06). Rovnako o takýto stav ide aj vtedy, ak závery, ktorými sa všeobecný súd vo svojom rozhodovaní riadil, by zásadne popreli účel a význam zákonného predpisu (I. ÚS 352/06). Z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva vyplýva, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu možno považovať za svojvoľné a také, ktoré narúša spravodlivosť konania, iba v prípade, ak sú v ňom vyjadrené dôvody založené na zjavnej skutkovej alebo právnej chybe vnútroštátneho súdu, dôsledkom čoho došlo k odopretiu spravodlivosti (Moreira Ferreira, bod 85; Navalnyy a Ofitserov proti Rusku z 23. 2. 2016, sťažnosti č. 46632/13 a č. 28671/14, bod 119).

13. Tak tomu v právnom posúdení najvyššieho súdu nie je. V tejto súvislosti možno poukázať na dostatočne zdôvodnenú argumentáciu najvyššieho súdu a ustanovenia § 60 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, podľa ktorých ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom a v dohode 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) a f) Zákonníka práce. Je zrejmé, že účelom týchto ustanovení Zákonníka práce je umožniť stranám pracovnoprávneho vzťahu ukončiť ich pracovný pomer na základe ich konsenzu. Účelom povinného uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru je na strane druhej zabezpečiť zamestnancovi vyššiu mieru právnej istoty na tom, aby mu aj v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou bolo poskytnuté odstupné tak, ako predpokladá § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Uzavretím dohody bez uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru sa však zamestnanec svojho nároku na odstupné nezbačuje a aj napriek absencii uvedenia dôvodu skončenia pracovného pomeru mu tento nárok zostáva zachovaný. Preto nemožno dospieť k záveru, že tento osobitný účel má byť vynucovaný neprimeraným následkom neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, ktorej hlavným prvkom je zhoda vôle zamestnanca a zamestnávateľa na skončení pracovného pomeru.

14. Je tomu tak preto, že Zákonník práce takýto následok obsahového nedostatku dohody o skončení pracovnému pomeru nestanovuje a rozumne nemožno dospieť k záveru, že by takýto nedostatok dohody o skončení pracovného pomeru bolo možné posúdiť ako právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.

Nevyjadrenie dôvodu skončenia pracovného pomeru neodporuje obsahu a účelu zákona, ktorý umožňuje skončenie pracovného pomeru dohodou. V neuvedení dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode nemožno identifikovať ani rozpor s dobrými mravmi. Nie je dôvod na to, aby nedodržanie vedľajšej obsahovej náležitosti právneho úkonu, hoc aj v pracovnoprávnym vzťahu, bolo sankcionované neplatnosťou právneho úkonu, ktorý je prejavom zmluvnej voľnosti zamestnanca a zamestnávateľa. To platí osobitne v prípade, ak niet sporu o tom, že nároky zamestnanca zo skončenia pracovného pomeru boli uspokojené.

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

V Košiciach 27. februára 2025

Robert Šorl
predseda senátu