



UNIVERZITA  
KARLOVA  
PRÁVNICKÁ  
FAKULTA



# PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

SOUČASNÉ PROBLÉMY A BUDOUCÍ VÝZVY

PRAHA  
2025

Jakub Morávek (ed.)



Sborník příspěvků z tradiční výroční konference, konané v zámeckém hotelu v Třešti 1. až 3. října 2024 Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy.

# ČSPPPSZ

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO PRACOVNÍ PRÁVO  
A PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Kniha je dostupná na internetu  
ve formátu FlippingBook:

<https://cld.bz/bKT0Zao>

NAKLADATELSTVÍ.....  
EVA ROZKOTOVÁ  
PUBLISHING *eBook*



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons  
Uveďte původ-Neužívejte komerčně-Nezpracovávejte  
4.0 Mezinárodní Licence

# PRACOVNÍ PRÁVO A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ



současné problémy a budoucí výzvy

Jakub Morávek (ed.)



PRÁVNICKÁ  
FAKULTA  
Univerzita Karlova

Praha 2025

## **Recenzenti:**

*Prof. JUDr. Jan Pichrt, Ph.D.*

*doc. JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.*

## **KATALOGIZACE V KNIZE – NÁRODNÍ KNIHOVNA ČR**

Pracovní právo a sociální zabezpečení (konference) (2025 : Třešť, Česko)

Pracovní právo a sociální zabezpečení : současné problémy a budoucí výzvy / Jakub Morávek (ed.). – Praha : Právnická fakulta, Univerzita Karlova, 2025. – 1 online zdroj

Částečně slovenský text

Sborník příspěvků ze stejnojmenné výroční konference konané ve dnech 1.–3. října 2025

v Třešti – Vydáno v nakladatelství Eva Rozkotová. – Obsahuje bibliografii a bibliografické odkazy

ISBN 978-80-7630-058-3 (Univerzita Karlova, Právnická fakulta ; online ; pdf)

\* 349.2 \* 349.3 \* (437.3) \* (437.6) \* (062.534) \* (0.034.2:08)

– pracovní právo – Česko

– právo sociálního zabezpečení – Česko

– pracovní právo – Slovensko

– právo sociálního zabezpečení – Slovensko

– sborníky konferencí

– elektronické knihy

349 – Pracovní, sociální, stavební právo. Právo životního prostředí [16]

© Univerzita Karlova, Právnická fakulta, 2025

Vydala Univerzita Karlova, Právnická fakulta, ediční středisko  
v nakladatelství Eva Rozkotová, Na Ptačí skále 547, 266 01 Beroun

ISBN 978-80-7630-058-3 (online)

## OBSAH

Předmluva	5
Riziká pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru <i>Marek Švec, Andrea Olšovská</i>	6
Dohoda o délce a běhu výpovědní doby <i>Jakub Morávek</i>	19
Mateřská a rodičovská dovolená v předpisech EU a co dále v České republice? <i>Markéta Dittrich Nekllová</i>	29
Ochrana súkromia zamestnanca v ére digitalizácie <i>Soňa Kašická</i>	39
Zastupování zaměstnanců: výzvy současné právní úpravy <i>Dominik Horký</i>	49
Máte k výkonu té práce povolení? A mohla bych ho vidět? <i>Štěpán Pastorek</i>	55
Přiměřené opatření ve prospěch zaměstnanců s postižením ve výstupech Veřejného ochránce práv <i>Martin Šmíd</i>	67
Systém sociálnej pomoci v Slovenskej republike a pomoc v hmotnej núdzi <i>Zuzana Macková</i>	76
Sociálně zdravotní pomezí aneb dlouhodobá péče v ČR na rozcestí <i>Kristina Koldinská</i>	97

Sociálně-zdravotní pomezí po novele: legislativní proměny, mezinárodní závazky a trvající systémové výzvy	105
<i>Petra Hadwigerová</i>	
Elektronický podpis jako klíč k modernímu pracovnímu právu	112
<i>Miroslav Nerad</i>	
Literatura	125

## PŘEDMLUVA

Ve dnech 1. až 3. října 2025 se v Třešti uskutečnila tradiční výroční konference pracovního práva a práva sociálního zabezpečení pořádaná Českou společností pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení a Ústavem státu a práva Akademie věd ve spolupráci s Právnickou fakultou Univerzity Karlovy.

Pro rok 2025 nesla konference název Pracovní právo a sociální zabezpečení – současné problémy a budoucí výzvy.

Tradičně byla v rámci plenárního zasedání věnována pozornost rozličné materii z oblasti pracovního práva a sociálního zabezpečení, judikatuře Nejvyššího soudu a zahraničním zkušenostem slovenských kolegů.

V podrobnostech byly diskutovány například aktuální otázky výkonu závislé a nelegální práce, včetně pohledu a zkušeností inspektorátu práce. Dále byla věnována pozornost transparentnímu odměňování, umělé inteligenci a jejímu využití v pracovních vztazích spolu s aktuální zejména evropskou regulací. Zazněly příspěvky vztahující se k zaměstnávání cizinců či k trestněprávním aspektům spojeným s výkonem závislé práce a řada dalších témat.

Kolegové z Nejvyššího soudu představili aktuální judikaturu.

Několik příspěvků zahraničních kolegů bylo zaměřeno na problematické momenty Slovenské pracovní právní legislativy a praxe.

V části jednání věnované sociálnímu zabezpečení odezněly přednášky vztahující se k aktuálním změnám v sociálním zabezpečení, zejména ve zdravotních službách a ve státní sociální podpoře.

Diskutována byla i další témata.

Předkládaný sborník obsahuje vedle příspěvků některých z hlavních řečníků i texty dalších účastníků konference, které se zaměřují zejména na aktuální otázky pracovního práva a práva sociálního zabezpečení v České republice a na Slovensku.

Snad, stejně jako tomu bylo u sborníků z minulých let, i tentokrát předkládaná publikace obohatí odborný diskurz a poskytne poklad pro další úvahy a navazující debaty k jednotlivým tématům.

V Praze dne 20. prosince 2025

*doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.*

# RIZIKÁ PRI UZATVÁRANÍ DOHODY O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

*Marek Švec, Andrea Olšovská<sup>1</sup>*

## Úvod

Existencia dispozičného oprávnenia zamestnávateľa s pracovnou silou zamestnanca vytvára osobnejší vzťah medzi subjektami individuálnych pracovnoprávných vzťahov v porovnaní s inými právnymi vzťahmi ostatných odvetví súkromného práva. Tento osobnejší vzťah sa premieta tak do určitej špecifickosti naplňovania obsahu zmluvného vzťahu, ako aj determinuje vznik dôvodov pre ukončenie tohto zmluvného vzťahu, ktoré súvisia s osobnosťou zamestnanca.

V prípade, ak nastanú určité skutočnosti, ktoré vedú ku skončeniu pracovného pomeru, obvykle majú obe zmluvné strany záujem uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru. Vznikajú však situácie, kedy sú vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom natoľko narušené, že uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru neprichádza do úvahy a pracovný pomer sa končí jednostranne. Vo všeobecnosti každé skončenie pracovného pomeru je negatívnym zásahom do postavenia, najmä zamestnanca. „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 zretelá, či je pracovný pomer rozvízovaný jednostranným právnym úkonom alebo dohodou.“<sup>2</sup>

Hoci by bolo možné očakávať, že uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru by malo byť bezproblémové, nie vždy je tomu tak. Aj pri uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru môžu vzniknúť problémové situácie, ktoré môžu mať za následok neplatné uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Cieľom príspevku je poukázať na najčastejšie problematické situácie, ktoré sa môžu pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru vyskytnúť.

V aplikačnej praxi sa vyskytujú rôzne situácie, niektoré z nich boli predmetom posúdenia zo strany súdov, preto v príspevku bola venovaná pozornosť najmä rozhodovacej činnosti súdov, ktorú možno vnímať aj ako určitý návod v procese dohadovania dohôd o skončení pracovného pomeru. V príspevku obsiahnutý prehľad a analýza relevantných súdnych rozhodnutí je len určitým vstupom do skúmanej problematiky,

<sup>1</sup> Prof. JUDr. Marek Švec, PhD. LL.M., Právnická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici; ORCID: 0000-0001-6483-0722 – prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave; ORCID: 0000-0002-9624-8021.

<sup>2</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 19. decembra 2000, sp. zn. 5 Cdo 36/2000.

keďže prípady možných rizikových alternatív pri uzatváraní dohôd o skončení pracovného pomeru je v praxi mnoho.

## 1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

Podľa § 60 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“, účinný k 1.11.2025) ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Vo vzťahu k formálnym náležitostiam sa dohoda o skončení pracovného pomeru uzatvára **pisomne**. Podľa § 60 ods. 3 Zákonníka práce jedno vyhovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi. Nedodržanie písomnej formy dohody o skončení pracovného pomeru však, v nadväznosti na § 17 ods. 2 Zákonníka práce<sup>3</sup> (Zákonník práce pri dohode o skončení pracovného pomeru nezakotvil tzv. „doložku neplatnosti“), nespôsobuje jej neplatnosť.

Čo sa týka obsahových náležitostí, musia v nej 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 (§ 60 ods. 2 Zákonníka práce).

**Proces uzatvárania dohody** o skončení pracovného pomeru (všetkých dohôd, zmlúv upravených v Zákonníku práce) nie je upravený v Zákonníku práce, ale postupuje sa podľa § 43 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov (ďalej len „Občiansky zákonník“). Subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce je zakotvená v § 1 ods. 4 Zákonníka práce,<sup>4</sup> je však limitovaná (na prvú časť Zákonníka práce sa použijú len všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka), avšak vo vzťahu k procesu k uzatvárania zmlúv zakotvených v Zákonníku práce sa použije občianskoprávna úprava.

Pri procese uzatvárania dohôd môže dôjsť k určitému stretu klasického občianskoprávneho prístupu a zohľadnenia zásady pracovnoprávnej ochrany slabšej strany zamestnanca. Právna úprava uzatvárania zmlúv v Občianskom zákonníku nezohľadňuje v sebe výrazne osobný prvok v podobe existencie subordinačného princípu zamestnanca voči zamestnávateľovi. Uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru spravidla predchádza dlhší proces realizácie obsahu práv a povinností medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Charakter výkonu dispozičného oprávnenia zo strany zamestnávateľa tak môže v niektorých prípadoch ovplyvniť proces uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru. Podriadené postavenie zamestnanca voči zamestná-

<sup>3</sup> Právny úkon, na ktorý neudelil predpísaný súhlas príslušný orgán alebo zákonný zástupca alebo na ktorý neudelili predpísaný súhlas zástupcovia zamestnancov, právny úkon, ktorý nebol vopred prerokovaný so zástupcami zamestnancov, alebo právny úkon, ktorý sa neurobil formou predpísanou týmto zákonom, je neplatný, len ak to výslovne ustanovuje tento zákon alebo osobitný predpis.

<sup>4</sup> Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka.

vateľovi, ktorý sa rozhodne uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru, a to najmä z dôvodu predísť podaniu žaloby zo strany zamestnanca o neplatné skončenie pracovného pomeru pri inom spôsobe skončenia pracovného pomeru, môže smerovať k takému postupu, kedy zamestnanec pociťuje tlak na svoju osobu, aby ponúkanú dohodu o skončení pracovného pomeru prijal. Súčasne je potrebné konštatovať, že k tomuto kroku vedie zamestnávateľov aj relatívne rigidná zákonná úprava skončenia pracovného pomeru ako aj rôzny prístup rozhodovacej činnosti súdov, ktorý v niektorých situáciách spôsobuje právnu neistotu pre zamestnávateľov.

Z pohľadu aplikačnej praxe táto forma skončenia pracovného pomeru vyhovuje zamestnávateľovi z rôznych dôvodov, často aj z dôvodu bezodkladnej potreby eliminácie prítomnosti zamestnanca na pracovisku v prípade, ak správanie sa, prístup zamestnanca je pre zamestnávateľa neprijateľný či ohrozujúci. Ide o situácie, kedy zamestnanec poškodzuje dobré meno zamestnávateľa, svojím správaním vytvára nie priaznivé pracovné prostredie iným zamestnancom či ohrozuje oprávnené záujmy zamestnávateľa.

V zásade možno problémy vznikajúce v súvislosti s uzatvorením dohody o skončení pracovného pomeru rozdeliť na dva základné okruhy. Ako rizikový sa v niektorých prípadoch javí samotný priebeh procesu uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, kedy zamestnanec sponchýbňuje prejav svojej vôle, pričom neplatnosť dohody má spočívať v existencii určitej vyhrážky, donútenia (zamestnanec vníma, že ho zamestnávateľ prinútil takúto dohodu, subjektívne nevýhodnú, uzatvoriť). Dohoda o skončení pracovného pomeru sa uzatvára v niektorých prípadoch ako alternatíva jednostranného skončenia pracovného pomeru. Takýto prístup by však nemal byť sponchýbnený, ak zamestnávateľ korektne ponúkne zamestnancovi uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru namiesto výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru (v príspevku sa nebudeme v tomto kontexte zaoberať účelovými skončeniami pracovných pomerov, ale len otázkou, či je možné navrhnúť uzatvorenie dohody ako prvej možnosti skončenia pracovného pomeru). Ďalšia problematická situácia nastáva vtedy, kedy ak zamestnanec nemá možnosť overiť informácie, ktoré mu predostrie zamestnávateľ a na ich základe sa uzatvorí dohoda o skončení pracovného pomeru, avšak následne sa preukáže, že tieto informácie neboli pravdivé.

## **2. Dohoda o skončení pracovného pomeru a bezprávna vyhrážka**

Faktická dominancia zamestnávateľa sa môže výraznejšie prejavíť pri samotnom procese uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru, kedy v niektorých prípadoch zamestnanci vnímajú konanie zamestnávateľa ako nátlakové a ako určité „vyhrážanie sa“. Domáhajú sa následne prostredníctvom súdnych konaní dodatočného vyhlásenia prejavu ich autonómnej vôle za neplatné, keďže tvrdia, že buď nemali možnosť obsah ponuky zamestnávateľa konzultovať s inou osobou, prípadne že samotný proces ponuky bol realizovaný za nápadne nevýhodných podmienok, akou je napr. časová obmedzenosť ponuky a s tým súvisiaci časový stres na rozhodnutie, alebo relatívne

vyšší počet zástupcov zamestnávateľa na stretnutí, pričom zamestnanec bol prítomný na stretnutí sám a pod.

V prípade vyššie naznačených situácií je potrebné skúmať, či zamestnanec konal **slobodne**, bez fyzického alebo psychického násillia. „Podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný. Jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru 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). O právny úkon slobodný nejde v prípade priameho fyzického donútenia, pri ktorom je vôľa konajúceho nahradená vôľou donucujúceho subjektu. Neslobodný je tiež právny úkon, pri ktorom vôľu prejavujúci subjekt konal pod vplyvom bezprávnej vyhrážky.“<sup>5</sup>

Otázka, či právny úkon bol realizovaný slobodný je kľúčová pre súdy v rámci skúmania platnosti právneho úkonu. „Právny úkon nie je urobený slobodne (nedostatok slobody vôle), ak účastník koná pod nedovoleným nátlakom zo strany druhého účastníka, alebo aj zo strany tretej osoby, ak o tom druhý účastník vedel a aj to využil. Takýmto nátlakom môže byť priame fyzické donútenie alebo bezprávna vyhrážka. Pri fyzickom donútení je vôľa konajúceho účastníka nahradená vôľou donucovateľa. Bezprávna (protiprávna) vyhrážka je psychické donútenie takej intenzity, že vzbudzuje dôvodný strach u konajúceho účastníka. Psychické donútenie sa stotožňuje z bezprávnou vyhrážkou a vyvoláva neplatnosť právneho úkonu len v prípade, keď je protiprávne, a teda sa vynucuje niečo, čo takto nemožno vynucovať. Aj hrozba trestným stíhaním, ktoré by bolo v podstate oprávnené, ak by sa takouto hrozbou chcelo dosiahnuť uzavretie zmluvy, je bezprávnou vyhrážkou a predmetná zmluva by bola neplatná. Ďalej musí bezprávna vyhrážka vzbudzovať dôvodnú obavu z úkonu toho, kto hrozí, pričom treba optimalizovať vzťah medzi okolnosťami vyvolávajúcimi dôvodnú obavu a subjektom, ktorý je pod ich tlakom. A nakoniec musí byť bezprávna vyhrážka adresná, to znamená, že smeruje voči tomu, na kom sa právny úkon vynucuje.“<sup>6</sup>

Zamestnanci vnímajú ako určitý spôsob vyhrážania sa v prípade, ak ich zamestnávateľ upozorňuje na ich nedostatky v práci, či už ide o porušenie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh. Dôležitým je, za akých okolností a akým spôsobom zamestnávateľ vytkol zamestnancovi jeho nedostatky v práci, pretože aj takýto úkon musí byť nielen zákonný, ale aj rešpektujúci dôstojnosť zamestnanca a dobré mravy. Súd riešil situáciu, kedy zamestnankyňa sa správala nevhodne (vyvolávala zlú atmosféru na pracovisku, obviňovala zamestnancov, nevhodne sa správala voči zákazníkmi) a zamestnávateľ sa rozhodol dať jej upozornenie na porušovanie pracovnej disciplíny, ktoré odmietla a následne sama požiadala o skončenie pracovného pome-

<sup>5</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. septembra 2022, sp. zn. 4Cdo/161/2021.

<sup>6</sup> Rozhodnutie Krajského súdu v Prešove, sp. zn. 15CoPr/9/2012.

ru dohodou. Neskôr sa domáhala určenia neplatnosti tejto dohody. Súd však nezistil dôvody pre konštatovanie neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru, ktoré zamestnankyňa namietala (že bol na ňu vyvíjaný nátlak, aby dohodu podpísala, lebo jej mala byť doručená výpoveď, čo nebolo tak, pretože jej bolo doručované len upozornenie). Súd „*v súvislosti s platnosťou dohody o skončení pracovného pomeru medzi stranami sporu poukázal na to, že nie je donútením podľa § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka prípad, keď niekto druhému hrozí niečím, čo má skutočne právo urobiť. Preto konštatoval, že pokiaľ v danom prípade zamestnávateľ (žalovaná) upozornil žalobkyňu na porušovanie pracovnej disciplíny po prešetrení rôznych sťažností a správania sa žalobkyne, bol teda nepochybne oprávnený tak urobiť a upozornenie nemohlo byť bezprávnou vyhrážkou. Odvolací súd zdôraznil, že v konaní nebolo preukázané, že sa žalovaná žalobkyňi vyhrážala skončením pracovného pomeru výpoveďou, žalobkyňa uviedla, že chce skončiť pracovný pomer dohodou a takúto dohodu aj podpísala.*“<sup>7</sup>

Zaujímavou bola situácia, kedy zamestnankyňa pôsobila na vyššej riadiacej pozícii, zamestnávateľ z dôvodu organizačných zmien zrušil jej pozíciu a následne jej ponúkol inú vhodnú prácu referentky, ktorú neprijala. Preto jej navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou alebo inak pristúpi k výpovedi. Zamestnankyňa až po výpovedi, na ďalší deň podala žiadosť o uzatvorenie dohody, čo zamestnávateľ akceptoval. Následne však namietala neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru a súd prvého stupňa jej vyhovel (súd mal za to, že na uzatvorenie dohody bol poskytnutý krátky čas a za neštandardné považoval vopred pripravený návrh dohody, čo považoval v rozpore s dobrými mravmi). Odvolací súd žalobu zamietol<sup>8</sup> (organizačná zmena sa týkala 60 zamestnancov, zamestnávateľ ponúkol zamestnankyni inú vhodnú prácu, bolo na zvážení zamestnankyni, či uzatvorí dohodu, a teda v konaní zamestnávateľa nebadal konania v rozpore s dobrými mravmi ani nátlak na zamestnankyňu). Predmetnou vecou sa zaoberaj aj Najvyšší súd SR, ktorý skonštatoval: „*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. Bezprávnou vyhrážkou je psychickým donútením. O bezprávnou 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*

<sup>7</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 28.09.2022, sp. zn. 4Cdo/161/2021.

<sup>8</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2011, sp. zn. 4 Cdo 306/2009: „... i keď žalobkyňa vnímala subjektívne sled udalostí, ktoré nastali po oznámení tohto rozhodnutia, ako vážnu stresovú situáciu, konanie žalovanej, ktorá jej dala 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. Z okolností daného prípadu nie je možné vyvodit ani to, že by žalobkyňa uzavrela právny úkon pod psychickým nátlakom. ... Žalobkyňa mala čas do nasledujúceho dňa, kedy došlo k uzatvoreniu samotnej dohody o skončení pracovného pomeru, si zvážiť, či svoj návrh na uzatvorenie dohody odvolá, dohodu nepodpíše a tým zotrvať vo výpovednej lehote.“

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 bezprávnu 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 predat nechcela). Okolnosti vylučujúce slobodu vôle konajúceho musia mať pritom základ v objektívne existujúcom stave a súčasne sa musí stať pohánkou 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 zotrúva 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.<sup>9</sup>

### **3. Dohoda o skončení pracovného pomeru ako prvá možnosť**

Vzhľadom na rôzne možnosti spôsobov skončenia pracovného pomeru (pre ten istý dôvod skončenia) sa často zamestnanci domnievajú, že ak im zamestnávateľ uvádza rôzne spôsoby skončenia pracovného pomeru, pričom dohodu o skončení pracovného pomeru vníma ako prvotný a zmierlivý spôsob skončenia pracovného pomeru, aj keď by v konkrétnom prípade mohol postupovať jednostranne (skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou alebo okamžitým skončením), vytvára na nich zamestnávateľ nátlak, aby takúto dohodu uzatvorili (ako bolo už predostreté aj v prechádzajúcej časti príspevku). Vnímajú to ako určitú vyhrážku, ktorá má u nich vyvolať tieseň alebo ďalšie obavy, a preto je žiaduce, aby takúto dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvorili, hoci sa oslabuje aj ich možnosť rozporovať neplatnosť skončenia pracovného pomeru prostredníctvom žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 a násl. Zákonníka práce.

Zjednodušene uvedené, posudzovanie neplatnosti skončenia pracovného pomeru dvojstranným úkonom sa posudzuje inak ako v prípade skončenia pracovného pomeru jednostranným právnym úkonom (predmetom skúmania je totiž aj dodržanie rôznych hmotnoprávnych a formálnoprávnych podmienok skončenia pracovného pomeru, ktoré pri dohode o skončení pracovného pomeru takto prísne nastavené podmienky platnosti nie sú).

<sup>9</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 27. apríla 2011, sp. zn. 4 Cdo/306/2009.

Možnosť zamestnávateľa **uprednostniť skončenie pracovného pomeru dohodou pred jednostranným skončením** akceptujú aj súdey.<sup>10</sup> V rámci príprav rokovaní so zamestnancov je obvyklé, že zamestnávateľ má pripravenú dokumentáciu pre viaceré spôsoby skončenia pracovného pomeru a ak zamestnanec odmietne dohodu, pristúpi zamestnávateľ k jednostrannému skončeniu pracovného pomeru.

Zamestnanci často vnímajú neplatnosť dohody skončenia pracovného pomeru z dôvodu, že zamestnávateľ im ponúkol uzatvorenie tejto dohody tak, že v prípade jej neuzatvorenia s nimi skončí pracovný pomer jednostranne (zamestnávateľ má totiž právo skončiť pracovný pomer aj jednostranne, samozrejme, ak sú dané dôvody a dodržané podmienky pre tento jeho postup) a fakticky ich donútil akceptovať návrh na uzatvorenie tejto dohody. Je však potrebné podotknúť, že každý prípad má rôzne skutkové okolnosti a je teda potrebné skúmanie, či naozaj nebol na zamestnanca vyvíjaný nátlak.

Na uvedený možný postup zamestnávateľa nahliadajú súdey nižšej inštancie takto: *„Žalovaný dal žalobcovi na výber, či chce ukončiť pracovný pomer dohodou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru, teda zákonnými spôsobmi, ktoré upravuje § 59 Zákonníka práce. Žalobca mal na výber, pričom sa rozhodol ukončiť pracovný pomer dohodou a to na stretnutí s personalistkou a priamou nadriadenou žalobcu dňa 30. 03. 2020. Dokazovaním súd nezistil, že by žalobca konal pod nátlakom, v dôsledku hrozby alebo že by žalobca nevedel, čo pri ukončení pracovného pomeru podpisuje alebo aké to bude mať pre neho následky. Je možné očakávať, že pri takýchto rokovaníach možno pociťovať strach alebo stres zo strany zamestnanca, to ale neodôvodňuje, že by takéto konanie bolo automaticky vyhodnotené ako neplatný právny úkon. Súd v tejto súvislosti poukazuje na doterajšiu súdnu prax, na ktorú poukázal žalovaný, a ktorá je aplikovateľná aj na tento prípad, kde súdey uzavreli, že nemožno považovať za nátlak konanie žalovaného, ktorým žalobcu oboznámil, že v prípade, že nebude pracovný pomer skončený dohodou, pristúpi k okamžitému skončeniu pracovného pomeru. Takýto prejav žalovaného nemôže byť považovaný za psychicky nátlak, lebo ide o oznámenie o skončení pracovného pomeru legálnym spôsobom za predpokladu splnenia podmienok uvedených v Zákonníku práce.“<sup>11</sup>*

Podobný záver možno nájsť v rozhodnutí Okresného súdu Bratislava, ktorý uviedol, že *„pre úplnosť veci treba dodať, že nejde o bezprávnú vyhrážku a zneužitím výkonu práva na ujmu zamestnanca nie je, ak zamestnávateľ pri rokovaní so zamestnancom*

<sup>10</sup> Rozhodnutie Krajského súdu Bratislava, sp. zn. 16CoPr/2/2020: *„Na ozrejmienie právnej stránky bezprávnej vyhrážky súd prvej inštancie uviedol, že podľa ustálenej súdnej praxe sa o bezprávnú vyhrážku jedná vtedy, ak osoba vykonávajúca psychický nátlak hrozí ničím, čo nie je oprávnená urobiť alebo sa vyhráža tým, čo by síce oprávnená urobiť bola, ale prostredníctvom vyhrážky si vynucuje niečo, k čomu vyhrážka použitá byť nemôže. Vyslovil názor, že žalovaný sa bezprávnej vyhrážky nedopustil tým, keď žalobkyni pri ukončovaní pracovného pomeru navrhol dohodu a uviedol, že ak ju nepodpíše, bude jej daná výpoveď. Skonštatoval, že bolo vecou žalobkyni, či bude akceptovať dohodu o skončení pracovného pomeru alebo nie, a bude jej daná výpoveď, ktorej platnosť môže zamestnanec napadnúť.“*

<sup>11</sup> Rozhodnutie Okresného súdu Nové Mesto nad Váhom zo dňa 21. apríla 2022, sp. zn. 10Cpr/30/2020.

*(navrhovateľkou) dôvodí tým, že podľa jeho názoru sú dané dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom ukončiť pracovný pomer okamžite, resp. alebo aj tým, že vytkne zamestnancovi (navrhovateľke) nedostatky v práci formou písomného upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny, nakoľko ide o právo zamestnávateľa (odporcu) vyplývajúce mu zo ZP. Oznámením svojej pohnútky odporca hrozí tým, čo je oprávnený urobiť. Zamestnanec má v prípade nesúhlasu s vytýkanými nedostatkami právo brániť sa spôsobom upraveným ZP, a to aj v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa. Obavu navrhovateľky z možnosti prípadnej výpovede zo strany zamestnávateľa nemožno považovať za bezprávnú vyhrážku odporcu, ani za okolnosť zakladajúcu neplatnosť dohody o skončení pracovného pomeru dohodou.*<sup>12</sup>

Na uvedenú problematiku nahliadajú odbore aj české súdy, keď podľa nich nejde o bezprávnú vyhrážku a nemožno ani považovať za zneužitie výkonu práva na ujmu zamestnanca okolnosť, ak zamestnávateľ svoj návrh na skončenie pracovného pomeru (ofertu) odôvodní tým, že podľa jeho názoru existujú dôvody, pre ktoré by mohol so zamestnancom pracovný pomer skončiť okamžite; oznámením svojej pohnútky, ktorá ho vedie ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom, totiž hrozí tým, čo je za účelom skončenia pracovného pomeru oprávnený zamestnávateľ urobiť - skončiť pracovný pomer okamžite.<sup>13</sup>

Je dôležité, že sa skúma aj aktívne pôsobenie zamestnanca a jeho subjektívny prístup k samotnému uzatváraniu dohody o skončení pracovného pomeru. Je podstatné, či v procese uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru vyjadril určité pripomienky alebo výhrady, na základe ktorých by bolo možné identifikovať jeho rozpor s uzatvorením takejto dohody alebo s jej obsahom. „*Odvolačný súd sa v tejto súvislosti dôsledne zaoberal skutkovými okolnosťami veci, pričom konštatoval, že nemal na základe nich za preukázané, že sa žalovaná žalobkyni vyhrážala skončením pracovného pomeru výpoveďou a pokiaľ žalovaná ako zamestnávateľ žalobkyňu upozornila na porušovanie pracovnej disciplíny po prešetrení sťažností a správania sa žalobkyne, bola tak nepochybne oprávnená urobiť a v danom prípade sa nemohlo jednáť o bezprávnú vyhrážku. Vo vzťahu k odvolacím námietkam žalobkyne ohľadom jej diskriminácie zo strany žalovanej uviedol, že žalobkyni bolo ponúknuté viacero možností riešenia jej nespokojnosti s pomermi u zamestnávateľa, ale aj nespokojnosti niektorých spolupracovníkov a zákazníkov s jej osobou, pričom sama uviedla, že chce ukončiť pracovný pomer dohodou, ktorú aj sama podpísala a ktorá neobsahovala diskriminačné klauzuly. Dodal, že žalobkyňa podpísala dohodu bez výhrad a pokiaľ požadovala mať v dohode uvedený dôvod, mala na výber takúto dohodu nepodpísať a ak si to následne rozmyslela, nerobí to dohodu neplatnou.*“<sup>14</sup>

Za oslabenie pracovnoprávnej ochrany zamestnanca ako slabšej strany nemožno považovať ani situáciu, ak sa zamestnanec rozhodne uzatvoriť dohodu o skončení pra-

<sup>12</sup> Rozhodnutie Okresného súdu v Bratislave III., sp. zn. 5C/182/2008.

<sup>13</sup> Por. rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 11. apríla 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001.

<sup>14</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu SR zo dňa 28. septembra 2022, sp. zn. 4Cdo/161/2021.

covného pomeru neskôr, aj keď pôvodne s jej uzatvorením nesúhlasil. Zamestnávateľa sa po prvotnom odmietnutí zamestnanca uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru musia zamestnancom opäť pridelať prácu napr. počas výpovednej doby (ak je to možné, prípadne ak nevznikla prekážka v práci), pričom zamestnanci v mnohých prípadoch vnímajú ich postup ako nátlakový z dôvodu ich odmietnutie uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru.

Ak budeme predpokladať, že postup zamestnávateľa v rámci realizácie dispozičného oprávnenia nebude v rozpore s príslušnými pracovnoprávnymi predpismi, alebo nenaplní znaky rozporu s dobrými mravmi alebo zneužitia práva s odkazom na ustanovenie § 13 ods. 3 Zákonníka práce, nemožno takýto postup zamestnávateľa hodnotiť ako nátlakový a prípadné následné uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru so zamestnancom ako neplatné. „*Dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvoril navrhovateľ dobrovoľne a ani sa v zákon stanovenej lehote nedomáhal vyslovenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru dohodou. Ak aj navrhovateľovi bola zo strany odporcu dňa 19. 1. 2012 doručená výpoveď z pracovného pomeru podľa ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zák. práce, bolo vylučne na navrhovateľovi, či využije možnosť uzavretia dohody. Navrhovateľ túto možnosť využil a pracovný pomer s odporcom sám dobrovoľne dohodou ukončil. Svojím vlastným rozhodnutím si zvolil alternatívu, ktorá sa mu javila výhodnejšia a bola pre neho prijateľnejšia, t.j. aby vo výpovednej lehote nemusel ešte tri mesiace chodiť do práce a aby dostal odstupné vo výške 3- násobku priemernej mesačnej mzdy. Navrhovateľ svoj pracovný pomer u odporcu skončil dohodou uzatvorenou v súlade s ustanovením § 60 ZP. Dohoda ako dvojstranný právny úkon, ktorým zmluvné strany vyjadrili zhodný prejav vôle zamestnanca so zamestnávateľom skončiť pracovný pomer navrhovateľa dňom 31. 1. 2012 bola uzatvorená písomne a bol v nej uvedený dôvod skončenia pracovného pomeru, preto je platná.*“<sup>15</sup>

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).

#### **4. Nedostatok informácií zamestnanca pri uzatváraní dohody o skončení pracovného pomeru**

Vo vzťahu k samotným dôvodom skončenia pracovného pomeru sa zdá byť subjektívne vnímanie zamestnanca kľúčovým pri posudzovaní jeho faktického konania konzumované v rozhodnutí o uzatvorení dohody o skončení pracovného pomeru. Aktívny prístup zamestnanca smerujúci k možnosti zistenia alebo overenia rôznych skutkových okolností, informácií, ktoré by mali alebo mohli byť dôvodom pre konštituovanie a zameranie jeho vôle, môže mať podstatný význam pri neskoršom posudzovaní platnosti prejavu vôle zamestnanca s právne relevantnými následkami.

---

<sup>15</sup> Rozhodnutie Okresného súdu v Čadci zo dňa 09. novembra 2012, sp. zn. 16Cpr/1/2012.

V procese uzatvárania dohody o skončení pracovného pomeru sa môžu objaviť rôzne problematické situácie, ktoré je potrebné dôsledne rozlíšiť, ako je napr. omyl v dôvode, pre ktorý zamestnanec dohodu uzatvára, alebo vážnosť jeho vôle, či chcel dohodu so zamestnávateľom uzatvoriť.

Jednou z náležitostí platného právneho úkonu je **vážnosť vôle**,<sup>16</sup> ktoré v zmysle súdnych rozhodnutí „možno zjednodušene definovať ako vnútorný záujem konajúcej osoby spôsobiť právnym úkonom právne účinky. Existenciu vážnej vôle možno usudzovať z objektívnych skutočností, za ktorých bol právny úkon urobený, predovšetkým z toho, že bol učinенý spôsobom a za okolností, ktoré nevzbudzujú pochybnosť, že subjekt prejavujúci vôľu zamýšľal privodiť právne účinky, ktoré zákon s takýmto prejavom vôle spája. Pokiaľ konajúca osoba nemala záujem urobeným právnym úkonom tieto právne účinky vyvolať, nejednala s vôľou vážnou. Z hľadiska kvalifikácie vady vôle podľa jednotlivých druhov vád právnych úkonov je potrebné rozlišovať medzi nedbanlivostným prejavom nevážnej vôle, kedy adresát právneho úkonu vedel či z objektívnych okolností musel vedieť, že konajúci nemá záujem na vzniku právnych následkov takehoto konania a úmyselným prejavom nevážnej vôle, zahŕňajúcim tiež prípady, kedy jeden z účastníkov zmluvy pri jej uzavretí úmyselne predstieral určitú vôľu so zámerom, aby tým vyvolal u druhej strany omyl alebo aby jeho omyl využil. V takomto prípade ale nie je podobné konanie sankcionované absolútnou neplatnosťou ale neplatnosťou relatívnou (§ 49a Občianskeho zákonníka). Žiada sa v tejto súvislosti poznamenať, že súdna prax zásadne približuje na konanie v omyle len za predpokladu, že sa jedná o tzv. ospravedliteľný omyl. To znamená, že pokiaľ osoba, dovolávajúca sa omylu, sa mohla pred urobením právneho úkonu tomuto omylu vyhnúť, súd k takému omylu neprihliadne s odkazom na právnu zásadu *vigilantibus iura scripta sunt* (právo patrí bdelym)... v prípade ak by obe strany pri urobení právneho úkonu vedome nekonali s vážnou vôľou šlo by práve o žalobcom argumentačne preferovanú a aj súdom prvej inštancie uvažovanú simuláciu právneho úkonu majúcej za následok jeho neplatnosť.“<sup>17</sup>

V prípade **uvedenia do omylu**<sup>18</sup> je potrebné, aby subjekt namietajúci neplatnosť právneho úkonu uniesol aj dôkazné bremeno, čo v praxi bude obtiažne.

Koncepcia ospravedliteľného omylu<sup>19</sup> v individuálnych pracovnoprávných vzťahoch má však podľa nášho názoru svoje limity, pretože zamestnanec spravidla nedis-

<sup>16</sup> § 37 ods. 1 Občianskeho zákonníka: Právny úkon sa musí urobiť slobodne a vážne, určite a zrozumiteľne; inak je neplatný.

<sup>17</sup> Rozhodnutie Krajského súdu Košice zo dňa 9. júna 2021, sp. zn. 11CoPr/5/2020.

<sup>18</sup> § 49a Občianskeho zákonníka: Právny úkon je 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. Právny úkon je takisto neplatný, ak omyl táto osoba vyvolala úmyselne. Omyl v pohnútkach nerobí právny úkon neplatným.

<sup>19</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 29. apríla 2010, sp. zn. 3 Cdo 113/2008: „Ospravedliteľným je pritom len taký omyl, ku ktorému došlo napriek tomu, že konajúca (myliaca sa osoba) postupovala s obvyklou mierou opatrnosti, teda vyvinula obvyklú starostlivosť, ktorú možno so zreteľom k okolnostiam konkrét-

ponuje, a ani nemôže disponovať informáciami či poznatkami, ktoré by bolo možné posúdiť ako tie, ktoré by boli pre neho smerodajné a na ich základe preto dohodu o skončení pracovného pomeru neuzatvoril. Zamestnanec nemá často možnosť<sup>20</sup> objektívne overiť, či rozsah a charakter informácií, ktoré získal sú vierohodné a možno na základe nich uskutočniť relevantné rozhodnutie.

Otázne je (závisí od okolností konkrétneho prípadu), do akej miery má zamestnanec možnosť získať informácie, ktoré považoval za relevantné natoľko, že sa rozhodol akceptovať ponuku zamestnávateľa na uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru. Vyhodnotenie možnosti zamestnanca bude preto v rukách súdu, ktorý by mal pri posúdení, či zamestnanec bol uvedený do omylu zohľadňovať aj jeho pozíciu podriadeného subjektu pracovnoprávneho vzťahu. „Záveru formulované NS ČR v uznesení sp. zn. 30 Cdo 1251/2002 zo dňa 19. 12. 2002, v zmysle ktorých „Ustanovenie § 49a Občianskeho zákonníka nie je možné vykladať tak, že na jeho základe je osoba, ktorá sa dovoľáva omylu zbavená povinnosti podľa okolností konkrétneho prípadu sama si zabezpečiť zodpovedajúcu mieru objektívnych informácií o okolnostiach, resp. skutočnostiach, ktoré má táto osoba za rozhodujúce pre uskutočnenie zamýšľaného právneho úkonu“... O ospravedlniteľný omyl, ktorým je pravidelne omyl konajúcej osoby, tykajúci sa skutkových okolností (error facti), nepochybne nepôjde vtedy, ak omyl bol konajúcou osobou zavinený jej nedbanlivosťou pri využití možnosti overiť si skutočnosti rozhodné pre uskutočnenie zamýšľaného právneho úkonu“; „Nemožno sa účinne dovoliť neplatnosti pre omyl podľa ust. § 49a Občianskeho zákonníka za situácie, kedy by omylu sa dovoľávajúca osoba zanedbala pre ňu vo veci objektívne existujúcu možnosť presvedčiť sa o pravom stave veci a bez príčiny sa vo svojom úsudku nechala mylne ovplyvniť prípadnými dojmami, náznakmi riešenia, resp. hypotézami o vlastnostiach predmetu zamýšľaného právneho úkonu).“<sup>21</sup>

Zaujímavým je prístup súdu, ktorý akceptoval platnosť dohody aj vtedy, ak by v nej uvedené dôvody neboli priamo dôvodom pre skončenie pracovného pomeru dohodou, avšak dokazovaním by sa zistilo, že existovali iné dôvody pre skončenie pra-

---

neho prípadu od každého vyžadovať, aby sa takému omylu vyhol, ide teda o situáciu, ak nemohla konajúca (mýliaca sa) osoba rozpoznať skutočný stav veci ( zistiť existenciu omylu) ani potom, keby postupovala s obvyklou mierou opatrnosti (potom, čo by vyvinula obvyklú starostlivosť), ktorú od nej možno požadovať.“

<sup>20</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR zo dňa 17. marca 2011, sp. zn. 3 Obo 40/2009: „Podľa § 49a Obč. zák. právny úkon je 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. Právny úkon je takisto neplatný, ak omyl táto osoba vyvolala úmyselne. Omyl v pohľadku nerobí právny úkon neplatným. V zmysle § 49a veta prvá Obč. zák. má omyl konajúceho za následok neplatnosť právneho úkonu vtedy, ak bol podstatný (rozhodujúci pre uskutočnenie právneho úkonu konajúceho), a súčasne za predpokladu, že druhý účastník omyl konajúceho vyvolal. Omyl je vyvolaný vtedy, ak účastník bez úmyslu uviesť mýliaceho sa účastníka vznik omylu spôsobil, napr. uvedením nepravdivých skutočností, ktoré boli pre utváranie vôle konajúcej osoby rozhodujúce. O omyl ide tiež vtedy, ak musel byť druhému účastníkovi známy, alebo vzhľadom k okolnostiam ho musel poznať a konajúcu osobu na jej omyl neupozornil. Omylom je tiež prípad, kedy omyl bol vyvolaný druhým účastníkom úmyselne.“

<sup>21</sup> Rozhodnutie Krajského súdu Košice zo dňa 9. júna 2021, sp. zn. 11CoPr/5/2020.

covného pomeru a zmluvné strany boli s týmito dôvodmi stotožnené. „*I kdyby v dohode vylíčené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou, nezakládá to neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru; uvedené má za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přiblížit k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru bylo uvedeno v dohodě*“.<sup>22</sup>

Príkladom z praxe, kedy neboli zamestnancovi poskytnuté správne informácie možno uviesť situáciu, kedy zamestnávateľ zamestnancovi tvrdil, že plánuje v najbližšom období hromadné prepúšťanie z dôvodu, že jeho hospodárske výsledky sú nepriaznivé. Navrhne zamestnancovi uzatvoriť dohodu o skončení pracovného pomeru, ktorá je pre neho výhodná z dôvodu poskytnutia peňažnej satisfakcie (ktorá ale môže byť nižšia ako výška odstupného v prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca v dôsledku hromadného prepúšťania. Zamestnanec nemá spravidla možnosť si túto informáciu overiť a kvalifikovane sa rozhodnúť. Otázne je, ako by sudy posúdili koncepciu ospravedlniteľného omylu, ktorá sa považuje za relevantný dôvod pre absenciu spochybnenia platnosti takto uzatvorenej dohody. Ak by sa k nej pristupovalo formalisticky, mohli by sme uvažovať, že by prišlo k popretiu princípu zvýšenej pracovnoprávnej ochrany zamestnancov ako slabšej strany.

Načrtnutý problém je zaujímavým podnetom do diskusie, pretože občianskoprávne vzťahy predpokladajú rovnosť subjektov, individuálny pracovnoprávny vzťah je však fakticky nerovným vzťahom.

Najmä relatívna kogentnosť spôsobov a dôvodov, pre ktoré možno skončiť so zamestnancom pracovný pomer, vedie zamestnávateľov práve k rôznym variabilným formám „presvedčania“ zamestnancov pre uzatvorenie dohody o skončení pracovného pomeru, pričom možnosti zamestnanca overovať pravdivosť dôvodov pre skončenie pracovného pomeru dohodou obmedzené.

Pre skúmanie platnosti dohody o skončení pracovného pomeru je podstatné, či a z akého dôvodu zamestnanec nemôže disponovať relevantnými informáciami, nedostatok informácií na strane zamestnanca nemôže byť za každých okolností na ťarchu zamestnávateľa. Prístup ku skúmaniu omylu môže byť korigovaný podobne ako v uvedenom súdnom rozhodnutí: „*Skutočnost, že zdravotné problémy, které mal žalobca v čase skončenia pracovního poměru, budú kvalifikované ako choroba z povolania, nebolo však stranám dohody v čase uzavretia predmetného právneho úkonu - dohody o skončení pracovního poměru, známe. Napriek podozreniu žalobcu, že zrejme trpí chorobou z povolania, žalobca so žalovaným dobrovoľne uzavrel dohodu o skončení pracovního poměru, v ktorej nie je uvedený žiadny dôvod skončenia jeho pracovního poměru. Odvolací súd dodáva,*

<sup>22</sup> Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 14. júla 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010.

že nároky zamestnanca, ktoré mu patria v súvislosti so zodpovednosťou zamestnávateľa za škodu pri chorobe z povolania, mu ostávajú zachované bez ohľadu na to, že choroba z povolania bola zistená až po skončení pracovného pomeru. Toto však nemožno vzťahovať na dôvod skončenia pracovného pomeru uvedený v dohode o skončení pracovného pomeru, ktorý bol konštituovaný na základe slobodnej vôle účastníkov. Sám žalobca uviedol, že v čase rozhodovania, či skončí pracovný pomer, mal možnosť zostať práceneschopný, nakoľko sa však rozhodol skončiť pracovný pomer a podpísať predmetnú dohodu so žalovaným. Žalobca teda mal nepochybne možnosť iného výberu, keďže mohol počas prípadnej práceneschopnosti doriešiť otázku choroby z povolania, resp. trvať na výpovedi z dôvodu choroby z povolania alebo ohrozenia touto chorobou.<sup>23</sup>

## Záver

Dohoda o skončení pracovného pomeru sa javí ako najjednoduchší spôsob skončenia pracovného pomeru, avšak pri jej uzatváraní môžu vzniknúť situácie, ktoré spôsobia jej neplatnosť. Dôležité preto je, aby pri procese uzatvárania bolo vyvážené a korektné postavenie oboch zmluvných partnerov a vzájomná informovanosť, aby sa najmä zamestnanec ako slabšia strana mohol kvalifikovane rozhodnúť, či uzatvorí dohodu o skončení pracovného pomeru. Skončiť pracovný pomer je právom zamestnanca aj zamestnávateľa, Zákonník práce však pre niektoré spôsoby skončenia pracovného pomeru (najmä zo strany zamestnávateľa) určuje relatívne prísne podmienky, ktorých nedodržanie spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru. S prihliadnutím na obmedzenú pôsobnosť Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne vzťahy je okrem pracovnoprávnej úpravy je potrebné brať do úvahy aj relevantnú občianskoprávnu úpravu. Pri dohode o skončení pracovného pomeru je tak dôležité, aby prejav vôle bol slobodný, bez omylu a vyhrážky.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Rozhodnutie Krajského súdu v Nitre zo dňa 31. januára 2019, sp. zn. 7Co/431/2017.

<sup>24</sup> Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0013/23 „Európske mimikry algoritmickeho riadenia obsahu pracovnoprávneho vzťahu v slovenskej právnej úprave v dôsledku transpozície prameňov európskeho pracovného práva a revidovaného uplatnenia GDPR.“ (zodpovedný riešiteľ Prof. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M.).

Další e-knihy vydané  
Katedrou pracovního práva  
a práva sociálního zabezpečení  
Právnické fakulty  
Univerzity Karlovy  
jsou dostupné na



<https://cld.bz/c/hwbA6Te>



# ČSPPPSZ

ČESKÁ SPOLEČNOST PRO PRACOVNÍ PRÁVO  
A PRÁVO SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Univerzita Karlova  
Právnická fakulta  
nám. Curieových 901/7  
116 40 Praha 1

<https://www.prf.cuni.cz>



**ISBN (e-kniha): 978-80-7630-058-3**

