

Odstúpenie a výpoveď vo vzťahu k pracovnoprávnym zmluvám a dohodám¹

Rescission of Contract and Termination by Notice Concerning Labour Law Relations

Andrea Olšovská
Marianna Novotná

Abstract: *Withdrawal from contract as well as termination by notice is a civil law mechanism, realisation of which leads to termination of the affected contractual relationship. In spite of standard functioning of the above-mentioned instruments within particular fields of private law, there is no unambiguous and problem-free understanding of the scope and the content of their application in the labour contractual relationships. Uncertainties arise, in particular, in relation to the question of the extent to which such kind of termination of labour contractual relationship is permissible on the basis of general grounds for rescission of contract or for termination by notice governed by civil law rules of the Civil Code as a fundamental act of general private law.*

Key Words: *Labour Law; Civil Law; Subsidiarity; Withdrawal from Contract; Termination by Notice; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Odstúpenie od zmluvy, rovnako ako výpoveď zmluvy sú civilnoprávne (súkromnoprávne) inštitúty, realizáciou ktorých dochádza k zániku dotknutého záväzkovoprávneho vzťahu. Napriek štandardnému ukotveniu týchto právnych prostriedkov v rámci jednotlivých odvetví súkromného práva nie je ponímanie rozsahu a obsahu možnosti ich aplikácie v pracovnoprávných zmluvných vzťahoch jednoznačné a bezproblémové. Nejasnosti vyplývajú najmä vo vzťahu k riešeniu otázky, do akej miery je prípustné takéto ukončenie zmluvného vzťahu s prvkami pracovnoprávnej povahy na základe všeobecných dôvodov odstúpenia, prípadne výpovede, upravených civilnoprávnymi normami Občianskeho zákonníka ako základného predpisu všeobecného súkromného práva.*

¹ Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu APVV-14-0061 s názvom „Rozšírovanie sociálnej funkcie slovenského súkromného práva pri uplatňovaní zásad európskeho práva“, zodpovedný riešiteľ doc. JUDr. Monika Jurčová, PhD. Príspevok bol spracovaný k právnemu stavu 1. decembra 2017.

Kľúčové slová: Pracovné právo; občianske právo; subsidiarita; odstúpenie od zmluvy; výpoveď zmluvy; Slovenská republika.

Úvodné poznámky k postaveniu pracovného práva v systéme súkromného práva

Pracovné právo (najmä individuálne pracovné právo) je tradične chápané ako osobitné právne odvetvie súkromného práva,² i keď niektoré zdroje označujú toto právne odvetvie za kategóriu spadajúcu síce do oblasti súkromného práva, avšak s výraznými prvkami práva verejného. Práve charakter pracovného práva ako osobitného súkromnoprávneho odvetvia je odrazovým mostíkom úvah o povahe vzájomného vzťahu uvedeného právneho odvetvia a občianskeho práva, typicky ponímaného ako všeobecné súkromné právo. Z hľadiska historického vývoja možno identifikovať viacero prístupov a koncepcií k riešeniu vzťahu pracovného práva a občianskeho práva, respektíve, konkrétnejšie, vzťahu Občianskeho zákonníka ako základného právneho predpisu civilného práva a Zákonníka práce ako základného právneho predpisu pracovného práva. Vzťah prvého Zákonníka práce (1965) prijatého na našom území³ k občianskoprávnej úprave Zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník (ďalej len „Občiansky zákonník“) bol poznačený socialistickým modelom ponímania práva, v rámci ktorého sa socialistická právna veda i legislatíva snažili nihilizovať európsku právnu tradíciu rozlišovania verejného práva a súkromného práva⁴ preferovaním veľmi výraznej prevalencie práva verejného, pričom pre postavenie Zákonníka práce bol zvolený koncept samostatného právneho predpisu, vo vzťahu ku ktorému nepôsobil Občiansky zákonník ani vo vzťahu subsidiarity, ani vo vzťahu delegácie.⁵

² Bližšie pozri LAZAR, J. et al. *Občianske právo hmotné: Zväzok 1: Všeobecná časť: Rodinné právo: Vecné práva: Dedičské právo*. 1. vyd. Bratislava: Iuris Libri, 2014, s. 12 a nasl. ISBN 978-80-89635-08-5.

³ Bližšie pozri *Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce*.

⁴ Bližšie pozri ŠTEVČEK, M. *Občianske právo a občiansky zákonník*. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 5. ISBN 978-80-7400-597-8.

⁵ Zásada delegácie spočíva v možnosti aplikácie civilnoprávnej úpravy vtedy, ak príslušné ustanovenie Zákonníka práce na použitie Občianskeho zákonníka priamo odkazuje. Uvedená metóda bola napríklad zvolená v rámci právnej úpravy českého Zákona č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce v znení „Občiansky zákonník se na pracovněprávní vztahy podle tohoto zákona použije jen tehdy, jestliže to tento zákon výslovně stanoví“*. Ústavný súd Českej republiky však svojím nálezom sp. zn. PL ÚS 83/06 dotknuté ustanovenie § 4 ešte pred nadobudnutím účinnosti daného Zákonníka práce zrušil. Bližšie pozri *Zákon č. 262/2006 Sb.*

Naopak, Zákonník práce upravoval duplicitnú úpravu takých inštitútov, ktoré sú štandardne regulované civilnoprávnymi normami.

Návrat k dualizmu súkromného práva a verejného práva⁶ a snahy o zjednotenie úpravy kľúčových súkromnoprávných inštitútov sa odzrkadlili i v normatívnej úprave v poradí druhého pracovnoprávneho kódexu (Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce), ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. apríla 2002 (ďalej len „Zákonník práce“) a ktorý ako jednu z významných zmien pracovného práva priniesol zakotvenie subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce. Vo všeobecnosti predstavuje subsidiarita aplikačnú prednosť špeciálnych režimov súkromného práva pred právom občianskym a, naopak, normy všeobecného súkromného práva sa aplikujú v prípade absencie osobitného právneho režimu i na ostatné systémové súčasti súkromného práva.⁷

Konkrétne sa subsidiarita Občianskeho zákonníka vo vzťahu k Zákonníku práce z roku 2001 odvíja v súčasnosti od zakotvenia subsidiárnej pôsobnosti všeobecnej časti Občianskeho zákonníka vo vzťahu k prvej, všeobecnej časti Zákonníka práce (§ 1 ods. 4 Zákonníka práce).⁸ V rámci pracovnoprávných vzťahov sa tak použije právna úprava Občianskeho zákonníka týkajúca sa všeobecných inštitútov, ako sú napríklad právna spôsobilosť, pojem a náležitosti právnych úkonov, počítanie času a podobne, s výnimkou tých prípadov, ak Zákonník práce upravuje tieto otázky osobitne; vtedy sa použije právna úprava Zákonníka práce.

Ustanovenie Zákonníka práce upravujúce subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka prešlo od 1. apríla 2002 niekoľkými zmenami a spresneniami. Podľa pôvodného ustanovenia § 1 ods. 2 Zákonníka práce sa na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce vzťahoval Občiansky zá-

Zákonník práce v znení neskorších predpisov; a Nález Ústavného soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 83/06 [2008-03-12].

⁶ Porovnaj LAZAR, J. et al. *Občianske právo hmotné: Zväzok 1: Všeobecná časť: Rodinné právo: Vecné práva: Dedičské právo*. 1. vyd. Bratislava: Iuris Libri, 2014, s. 11 a nasl. ISBN 978-80-89635-08-5.

⁷ Bližšie pozri ŠTEVČEK, M. *Občianske právo a občiansky zákonník*. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 6. ISBN 978-80-7400-597-8.

⁸ Ak tento zákon (t.j. Zákonník práce) v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na právne vzťahy podľa odseku 1 (t.j. § 1 ods. 1 Zákonníka práce) všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka. Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

konník, ak Zákonník práce neustanovoval inak.⁹ Od 1. januára 2009 došlo novelou Zákonníka práce (Zákon č. 460/2008 Z.z.) k významnej zmene, na základe ktorej bola subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka v § 1 ods. 4 Zákonníka práce precizovaná. Objavovali sa totiž názory (a prax v tomto zmysle aj postupovala), že ak sa na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce vzťahuje celý Občiansky zákonník, je možné napríklad v pracovnom práve uzatvárať atypické zmluvy podľa § 51 Občianskeho zákonníka či použiť občianskoprávnu úpravu, napríklad zániku záväzkov, uznania dlhu a podobne.

Zákonodarca v dôsledku uvedenej interpretácie subsidiarity a z toho vyplývajúcej praxe účastníkov pracovnoprávných vzťahov právnu úpravu pozmenil a upravil subsidiárnu pôsobnosť len všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce v znení: „*Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahujú sa na tieto právne vzťahy všeobecné ustanovenia Občianskeho zákonníka*“. Z uvedeného následne vyplynulo výkladové pravidlo, v súlade s ktorým možno v rámci pracovnoprávných vzťahov použiť len právnu úpravu všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka, a to jeho prvej časti – všeobecné ustanovenia, a nie aj ôsmej časti Občianskeho zákonníka, prvej hlavy – všeobecné ustanovenia. Ako bude ukázané i v ďalšom texte, osobitná súkromnoprávna povaha pracovného práva odôvodňuje na jednej strane potrebu subsidiárneho použitia všeobecnej civilnoprávnej úpravy, na druhej strane je však potrebné, vzhľadom na špecifiká pracovnoprávných vzťahov vybudovaných na preferencii ochrany zamestnanca ako slabšieho subjektu a na garancii splnenia minimálnych požiadaviek plnenia pracovných podmienok, starostlivo zvážiť mieru možnosti aplikácie civilnoprávných ustanovení na pracovnoprávne vzťahy.

Odstúpenie od zmluvy výslovne upravené Zákonníkom práce

V nadväznosti na inštitút odstúpenia od zmluvy v pracovnoprávných vzťahoch ako jednostranného právneho úkonu adresovaného druhému účastníkovi zmluvy (druhej strane zmluvy), v ktorom je vyjadrená vôľa uzatvorenú zmluvu (dohodu) zrušiť, sústredíme v ďalšom texte našu pozornosť na jeho uplatnenie (možnosť uplatnenia) na individuálne pra-

⁹ (1) Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. (2) Ak tento zákon v prvej časti neustanovuje inak, vzťahuje sa na tieto právne vzťahy Občiansky zákonník. Bližšie pozri Zákon č. 311/2001 Z.z. *Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

covnoprávne vzťahy (keďže kolektívne pracovnoprávne vzťahy vykazujú i v tomto kontexte špecifiká vyžadujúce osobitné posúdenie).

Zákonník práce odstúpenie od zmluvy (dohody) vo forme generálnej klauzuly, tak ako je obsiahnuté v Občianskom zákonníku,¹⁰ neupravuje.¹¹ Upravuje iba niektoré osobitné prípady všeobecnej či špecifickej povahy, pričom výslovne vo svojich ustanoveniach zakotvuje možnosť odstúpenia od zmluvy v prípade podstatného omylu, osobitne vo vzťahu k pracovnej zmluve a vo vzťahu k tzv. konkurenčnej doložke dojednanej v pracovnej zmluve,¹² vo vzťahu k dohode o hmotnej zodpovednosti, ako aj vo vzťahu k dohode o vykonaní práce.

Podľa § 19 ods. 1 Zákonníka práce má účastník, ktorý konal v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy, právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týka takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo. Za právne relevantný omyl sa v pracovnom práve považuje „omyl, ktorý v čase uskutočnenia právneho úkonu bol skrytý, konajúci o ňom nevedel, ktorý druhému účastníkovi bol známy a ktorý sa musí dotýkať takej okolnosti, bez ktorej by nebolo došlo ku zmluve.“¹³

Ako bolo uvedené, prihliadnuc na charakter výkonu závislej práce na základe pracovnej zmluvy, je v § 19 ods. 2 Zákonníka práce osobitne riešená možnosť odstúpenia od pracovnej zmluvy. Zákonník práce umožňu-

¹⁰ „Od zmluvy môže účastník odstúpiť, len ak je to v tomto alebo v inom zákone ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté.“ Bližšie pozri § 48 ods. 1. *Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*

¹¹ Za pôsobnosti Zákonníka práce z roku 1965, ktorý neupravoval vo vzťahu k Občianskemu zákonníku z roku 1964 ani subsidiárnu, ani delegovanú pôsobnosť, bol inštitút odstúpenia upravený v § 245 Zákonníka práce (1965), pričom odstúpiť od zmluvy bolo v súlade s týmto ustanovením možné v prípade, ak to Zákonník práce ustanovoval alebo ak to bolo účastníkmi dohodnuté. Zákonná možnosť odstúpenia od zmluvy bola upravená v prípade tzv. podstatného omylu, kedy účastník, ktorý konal v omyle, ktorý musel byť druhému účastníkovi známy, mal právo od zmluvy odstúpiť, ak sa omyl týkal takej okolnosti, že by bez neho k zmluve nedošlo, a vo vzťahu k pracovnej zmluve umožňoval zamestnávateľovi (organizácii) od zmluvy odstúpiť, ak zamestnanec (pracovník) nenastúpil do práce bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomil organizáciu o tejto prekážke (§ 33 ods. 2 Zákonníka práce (1965)). Bližšie pozri *Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce; a Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*

¹² (1) Zamestnávateľ a zamestnanec sa môžu v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru nebude po určitú dobu, najdlhšie jeden rok, vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá má k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Bližšie pozri § 83a Obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.*

¹³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár.* 4. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2005, s. 206. ISBN 80-89085-48-2.

je odstúpiť od pracovnej zmluvy zamestnávateľovi v prípade, keď zamestnanec nenastúpi do práce v dohodnutý deň bez toho, že by mu v tom bránila prekážka v práci, alebo do týždňa neupovedomí zamestnávateľa o tejto prekážke. Zamestnávateľ môže od pracovnej zmluvy odstúpiť len dotedy, kým zamestnanec nenastúpi do práce a nezačne pracovať.

Možnosť odstúpenia od tzv. konkurenčnej doložky je Zákonníkom práce osobitne priznaná podľa § 83a ods. 6 zamestnávateľovi,¹⁴ pričom toto svoje právo môže zamestnávateľ využiť iba počas trvania pracovného pomeru zamestnanca. Ďalším prípadom, výslovne upraveným Zákonníkom práce (§ 226 ods. 3), je odstúpenie od dohody o vykonaní práce. Od tejto dohody môže odstúpiť tak zamestnávateľ, ako i zamestnanec; zamestnávateľ v prípade, ak pracovná úloha nebola vykonaná v dohodnutej dobe, zamestnanec v prípade, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky.

Posledný prípad odstúpenia zakotvuje Zákonník práce v rámci úpravy dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 183 ods. 1). Zamestnanec môže odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti v prípade, ak sa preraduje na inú prácu, pracovisko, alebo ak zamestnávateľ v čase do jedného mesiaca po tom, čo dostal jeho písomné upozornenie, neodstráni nedostatky v pracovných podmienkach, ktoré bránia riadnemu hospodáreniu so zverenými hodnotami. V prípade spoločnej hmotnej zodpovednosti môže zamestnanec od dohody odstúpiť, ak je na pracovisko zaradený iný zamestnanec alebo ustanovený iný vedúci, prípadne jeho zástupca, alebo ak v tejto súvislosti vzniknú nedostatky v pracovných podmienkach. Účastníci sa podľa pracovnoprávnej teórie môžu dohodnúť aj na iných dôvodoch¹⁵ odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti.¹⁶ Odstúpenie od dohody sa musí zamestnávateľovi oznámiť písomne (nie je tu však stanovená doložka neplatnosti, a teda aj ústne odstúpenie by malo byť platné, ak bude preukázané).

Je otázne, či výpočet dôvodov odstúpenia upravených vo vzťahu k jednotlivým špecifickým inštitútom pracovného práva možno považo-

¹⁴ Zamestnanec môže konkurenčnú doložku vypovedať, ak mu zamestnávateľ nevyplatil peňažnú náhradu do 15 dní od uplynutia jej splatnosti. Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

¹⁵ Porovnaj BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 868. ISBN 978-80-7400-416-2.

¹⁶ Je otázne, či uvedená teória nie je skôr reziduom úpravy Zákonníka práce z roku 1965, ktorý v § 245 upravoval možnosť odstúpiť od zmluvy aj v prípade, ak to bolo účastníkmi dohodnuté. Bližšie pozri *Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce*.

vať za kogentný. Máme za to, že ak by išlo o ich taxatívny¹⁷ charakter, je vzhľadom na všeobecný charakter inštitútu odstúpenia potrebné posúdiť danú otázku v širšom kontexte využitia ustanovení všeobecnej časti Zákonníka práce, a prípadne i využitia všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka ako všeobecného podporného právneho poriadku regulujúceho súkromnoprávne vzťahy.

Záver o podpornom použití dôvodov pre odstúpenie, ktoré sú z hľadiska systematiky upravené vo všeobecnej časti Zákonníka práce,¹⁸ nespôsobuje v teórii pracovného práva výrazne protichodné názory a doktrína napríklad priznáva možnosť odstúpiť od dohody o hmotnej zodpovednosti za podmienok, za ktorých možno odstúpiť od dohody/zmluvy (t.j. dvojstranného právneho úkonu) v pracovnoprávných vzťahoch, pričom dohoda zaniká dňom odstúpenia.¹⁹ Jednoznačnosť riešení však už nevládne v prístupe k otázke, v akom rozsahu, prípadne či vôbec možno v pracovnoprávných vzťahoch odstúpiť od zmlúv/dohôd na základe subsidiárneho použitia dôvodov odstúpenia upravených v Občianskom zákonníku.

Odstúpenie na základe subsidiárneho použitia Občianskeho zákonníka

Súčasnne platný a účinný Zákonník práce, keďže, na rozdiel od svojho predchodcu, vychádza zo subsidiarity všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce, neupravuje osobitne všeobecné otázky odstúpenia od zmluvy. Vzhľadom na subsidiaritu použitia všeobecných ustanovení Občianskeho zákonníka sa v tomto kontexte odkazuje na aplikáciu ustanovenia § 48 Občianskeho zákonníka, ktoré upravuje dva okruhy prípadov odstúpenia od zmluvy (ak tak stanovuje zákon alebo dohoda účastníkov), použitie ktorých je potrebné vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom posúdiť osobitne.

Prvý okruh situácií, vzťahujúci sa na možnosť odstúpenia v prípade, ak je to „v tomto alebo v inom zákone ustanovené“, je potrebné interpreto-

¹⁷ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 4. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2005, s. 868. ISBN 80-89085-48-2.

¹⁸ „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.“ Bližšie pozri § 19 ods. 1. *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

¹⁹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016, s. 418. ISBN 978-80-89710-26-3.

vať vo vzťahu k pracovnoprávnym predpisom aplikovateľným na konkrétny prípad, t.j. predovšetkým na úpravu konkrétnych prípadov možností odstúpenia výslovne upravených v Zákonníku práce, prípadne dôvodov odstúpenia od zmluvy upravených vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka v súlade s ich subsidiárnym použitím na pracovnoprávne vzťahy (týmto dôvodom bude venovaný výklad nižšie).

Druhý okruh prípadov odstúpenia, opierajúci sa o § 1 ods. 4 Zákonníka práce v spojení s § 48 ods. 1 Občianskeho zákonníka, sa vzťahuje na možnosť dojednať si i v pracovnoprávných vzťahoch možnosť odstúpenia od zmluvy. Zákonník práce ani Občiansky zákonník v tomto smere nestanovujú explicitne žiadne podmienky, prípadne výnimky pre uplatnenie autonómie vôle strán takýchto zmlúv, prípadne dohôd. Napriek tomu je však nevyhnutné vo vzťahu k pracovnému právu a jeho špecifikám identifikovať hranice jej aplikovateľnosti, ktoré sa opierajú o zachovanie ochrannéj funkcie pracovného práva.

V uvedenom kontexte je nevyhnutné upozorniť na skutočnosť, že nemožnosť odstúpenia na základe dohody zmluvných strán môže vyplývať z povahy konkrétnej zmluvy pracovnoprávnej povahy. Takouto zmluvou bude napríklad pracovná zmluva, vo vzťahu ku ktorej možno z § 59 Zákonníka práce, ktorý vymedzuje spôsoby skončenia pracovného pomeru, argumentom a *contrario* vyvodit', že ide o kogentne stanovený taxatívny výpočet právnych úkonov smerujúcich k ukončeniu pracovného pomeru,²⁰ ktorý nie je možné zmluvným dojednaním účastníkov rozširovať o iné právne úkony, teda ani o prípadné odstúpenie od zmluvy. Dojednaním možnosti odstúpiť od pracovnej zmluvy by dochádzalo k obchádzaniu zákona, rovnako ako aj k narušovaniu zásad ochrany slabšej strany v pracovnoprávných vzťahoch a ochrany pred svojvoľným prepustením, ktoré nerešpektuje mechanizmy ochrany zamestnanca garantované úpravou pracovnoprávných predpisov a medzinárodných dohovorov.²¹ Pripustenie možnosti odstúpenia od pracovnej zmluvy v súlade s § 48 Občianskeho zákonníka by prinieslo so sebou vysokú mieru sociálnej neistoty a porušovalo by zásadu stability pracovného procesu ako jednu zo základných zásad, ktoré ovládajú možnosť skončenia tohto základného pracovnoprávneho vzťahu.²² Z uvedených dôvodov nie je mož-

²⁰ Analogickú situáciu možno identifikovať v rámci úpravy skončenia nájmu bytu podľa § 710 a § 711. *Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.*

²¹ Bližšie pozri *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa.*

²² Bližšie pozri *Nález Ústavného soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 83/06 [2008-03-12].*

né ani rozširovať samotné dôvody odstúpenia od pracovnej zmluvy upravené v § 19 ods. 2 Zákonníka práce, čím sa zabezpečuje ochrana zamestnanca pred svojvoľným prístupom zamestnávateľa k ukončeniu pracovného pomeru.

Z uvedeného príkladu pracovnej zmluvy vyplýva, že prípustnosť dojednania si možnosti odstúpenia od zmluvy/dohody pracovnoprávnej povahy je vždy potrebné posúdiť v kontexte povahy daného zmluvného vzťahu, pričom pokiaľ Občiansky zákonník v § 48 ods. 1 umožňuje odstúpiť od zmluvy, ak „je to účastníkmi dohodnuté“, má sa na mysli nie novouzatvorená dohoda zmluvných strán, na základe ktorej by bolo v podstate možné ukončiť každú zmluvu, ale taká dohoda prejavovaná v ustanovení pôvodnej zmluvy, ktorá by stanovovala zmluvný dôvod odstúpenia od tejto zmluvy.²³ Účinná realizácia práva odstúpiť od zmluvy/dohody ako jednostranného právneho úkonu na základe takéhoto ex ante dojednania je následne viazaná na naplnenie daného zmluvného dôvodu, dojednaného medzi zmluvnými stranami.

Vo vzťahu k vyššie naznačenej možnosti použitia dôvodov odstúpenia upravených vo všeobecnej časti Občianskeho zákonníka na základe princípu subsidiarity vedú úvahy v intenciách aplikácie dôvodov odstúpenia v dôsledku vady právneho úkonu. Z teoretického hľadiska pravdepodobne neexistuje prekážka aplikácie všeobecných dôvodov odstúpenia v dôsledku vady právneho úkonu ako takého upravených v Občianskom zákonníku aj na pracovnoprávne vzťahy (nielen vzhľadom na subsidiárne použitie Občianskeho zákonníka, ale tiež vzhľadom k charakteru inštitútu odstúpenia ako jednostranného právneho úkonu aplikovateľného pre celú oblasť súkromnoprávných vzťahov).²⁴ Problematický je však obsah týchto dôvodov, ktoré vo vzťahu k pracovnoprávnym inštitútom obvykle neobstoja čo do splnenia podmienok aplikácie. Konkrétne, do úvahy prichádza ustanovenie § 49 Občianskeho zákonníka, ktoré priznáva stranám právo odstúpiť od zmluvy, ktorá bola uzatvorená v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok, pričom obe podmienky musia byť splnené kumulatívne. V prípade tiesne ide o situáciu, keď vôľa subjektu nebola kreovaná slobodne, ale pod vplyvom ťaživej naliehavej potreby,

²³ Bližšie pozri *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Sžo/229/2010* [2011-07-20].

²⁴ Takto napríklad nemožno priznať v pracovnoprávných vzťahoch možnosť aplikácie zákonných dôvodov odstúpenia upravených v Občianskom zákonníku pre spotrebiteľské zmluvy, a to vzhľadom na špecifický charakter týchto zmlúv, právna úprava ktorých nepatrí z hľadiska systematiky do všeobecnej časti Občianskeho zákonníka.

a tento hospodársky či sociálny stav pôsobí naňho takým spôsobom a takou intenzitou, že v dôsledku neho urobí daný právny úkon²⁵ (napríklad uzavrie dohodu o hmotnej zodpovednosti). V prípade naplnenia podmienky nápadne nevýhodných podmienok ide o hrubý nepomer medzi plnením a protiplnením. I keď argumentačné riešenie možnosti aplikácie § 49 Občianskeho zákonníka na pracovnoprávne inštitúty dohôd a zmlúv je oveľa širšie, na tomto mieste možno skrátene uzavrieť, že možnosť jeho uplatnenia bude vždy nevyhnutne vychádzať z konkretizácie podmienok jednotlivých zmluvných vzťahov. Napríklad riešenie využívajúce možnosť odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti z dôvodu jej uzavretia v tiesni a za nápadne nevýhodných podmienok sa vzhľadom na špecifiká dohody o hmotnej zodpovednosti nezdá byť prijateľné (dohoda o hmotnej zodpovednosti nie je typickou dohodou výmeny plnení medzi stranami, keďže zo strany zamestnanca ide o prevzatie vyššej miery zodpovednosti, ktorá by mala byť reflektovaná vo finančnom ohodnotení, ktoré je však súčasťou pracovnej zmluvy; uzavretie takejto dohody často vyplýva z jeho pracovnoprávneho zaradenia, t.j. pravdepodobne bude obťažne preukázať stav tiesne, ktorý ho k uzavretiu dohody viedol,²⁶ rovnako preukázanie nápadne nevýhodných podmienok bude stroskotávať na obťažnosti určenia protiplnenia zamestnávateľa, a ak by sme aj priznali mzde zamestnanca alebo jej časti status protiplnenia, určenie hrubého nepomeru bude narážať na argument zákonnej minimálnej mzdy a charakteru predmetu činnosti zamestnávateľa vo vzťahu k rozsahu a hodnote zverených predmetov).

Obdobne nebude možné (z dôvodov už skôr uvádzaných) využiť uvedený inštitút ako dôvod odstúpenia od pracovnej zmluvy. I keď v tomto prípade by atribúty tiesne a nápadne nevýhodných podmienok svedčili skôr strane zamestnanca, čím by sa na prvý pohľad mohlo zdať, že ide o posilnenie jeho ochrany vo vzťahu k zamestnávateľovi, ani táto skutočnosť (ktorá je navyše iba zdaním, keďže zamestnanec má k dispozícii zákonné prostriedky k ukončeniu pracovného pomeru, v ktorom nemá záujem zotrvať) nemôže odôvodniť zásah do kogentného výpočtu

²⁵ Porovnaj *Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 41/1996* [1996-07-15].

²⁶ O takejto situácii by bolo možné uvažovať v nadväznosti na prax niektorých zamestnávateľov, ktorí podmieňujú uzavretie pracovnej zmluvy uzatvorením dohody o hmotnej zodpovednosti, pričom zamestnanec by k uzavretiu týchto právnych úkonov pristúpil v dôsledku svojho ťaživého hospodárskeho postavenia.

možností ukončenia pracovného pomeru tak na strane zamestnanca, ako i na strane zamestnávateľa.

Právne účinky odstúpenia

Zákonník práce z roku 1965 výslovne v § 245 upravil ako dispozitívne pravidlo účinky odstúpenia *ex tunc*, t.j. odstúpením od zmluvy sa zmluva zrušovala od začiatku s výnimkou, ak nebolo Zákonníkom práce (1965) ustanovené alebo účastníkmi daného pracovnoprávneho zmluvného vzťahu dohodnuté inak. Odstúpenie od zmluvy ako jednostranný adresovaný prejav vôle v prípade, ak boli naplnené predpoklady § 245 Zákonníka práce (1965), spôsobovalo účinky bez ohľadu na vôľu alebo súhlasný prejav vôle druhej strany zmluvy.²⁷

Zákonník práce z roku 2001 už takéto ustanovenie, rovnako ako aj generálnu klauzulu inštitútu odstúpenia neupravuje, a to vzhľadom na subsidiárne použitie § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka, ktorý priznáva odstúpeniu od zmluvy ako jednostrannému právnomu úkonu adresovanému druhému účastníkovi zmluvy spätné účinky, t.j. dôvodným odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku (*ex tunc*) zrušuje. Obdobne, ako v prípade úpravy Zákonníka práce z roku 1965, účinky zrušenia zmluvy od začiatku sa realizujú iba v prípade, ak sa zmluvné strany nedohodli pri uzavretí zmluvy na inom okamihu zrušenia zmluvy. V nadväznosti na § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka²⁸ je teda možné, aby si strany dohodli iným spôsobom okamih nastúpenia účinkov odstúpenia od zmluvy, t.j. strany môžu predsunúť nástup jeho účinkov na iný termín, ktorý je v odstúpení uvedený. Z hľadiska okamihu nastúpenia právnych účinkov odstúpenia sa teda za rozhodujúcu považuje dohoda zmluvných strán, ktoré môžu určiť, že ku zrušeniu zmluvy dochádza s účinkami *ex nunc* (ku dňu dôjdenia prejavu vôle o odstúpení druhej strane) alebo k inému termínu.²⁹

²⁷ Porovnaj DOBROVODSKÝ, R. Právne úkony. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 407. ISBN 978-80-7400-597-8.

²⁸ „Odstúpením od zmluvy sa zmluva od začiatku zrušuje, ak nie je právnym predpisom ustanovené alebo účastníkmi dohodnuté inak.“ Bližšie pozri § 48 ods. 2. *Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov*.

²⁹ Porovnaj FEKETE, I. *Občiansky zákonník: Veľký komentár: Všeobecná časť: § 1 – § 122: I. zväzok. 2. aktualiz. a rozšir. vyd.* Bratislava: Eurokódex, 2014, s. 522. ISBN 978-80-8155-039-3.

Odlíšne od východiskovej úpravy *ex tunc* občianskoprávných účinkov odstúpenia je v § 183 ods. 2 Zákonníka práce upravené odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti, ktorého účinky nastupujú dňom odstúpenia od dohody (*ex nunc*). V prípade absencie osobitného dojednanja zmluvných strán smerujúceho k *ex nunc* účinkom pri iných typoch zmlúv (dohôd) pracovnoprávnej povahy má tak dohoda o hmotnej zodpovednosti čo do časového účinku odstúpenia od nej osobitné postavenie, v rámci ktorého účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti nastávajú obligatórne (na rozdiel od všeobecných občianskoprávných účinkov odstúpenia) *ex nunc*, t.j. až od okamihu odstúpenia.³⁰

Za okamih odstúpenia je v súlade s občianskoprávnou teóriou dôjdenia považovaný okamih dôjdenia³¹ písomného oznámenia o odstúpení, pričom okamihom dôjdenia sa rozumie moment, keď sa prejav vôle dostal do sféry dispozície adresáta³² (v tomto prípade zamestnávateľa), pričom adresát sa mohol s obsahom prejavu vôle za normálnych okolností oboznámiť (t.j. nevyžaduje sa, aby sa adresát pre nastúpenie účinkov odstúpenia s obsahom daného prejavu vôle aj reálne oboznámil; postačujúca je už objektívna možnosť oboznámenia sa). V prípade, ak dôjdenie prejavu vôle nie je možné v dôsledku prekážky vo sfére adresáta (nefunkčný telefónny záznamník) a odosielateľovi nemožno pričítať možnosť vedomosti o takejto prekážke, takáto prekážka ide na tarchu adresáta a prejav vôle o odstúpení sa bude považovať za účinný. Uvedené možno potvrdiť aj pracovnoprávnou teóriou, podľa ktorej odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti nadobudne účinnosť dňom, keď odstúpenie zamestnanec oznámil zamestnávateľovi (hoci odstúpenie musí mať písomnú formu, jej nedodržanie nespôsobuje neplatnosť, pretože Zákonník práce nezakotvil pri tomto odstúpení tzv. doložku neplatnosti)

³⁰ Porovnaj BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 4. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2005, s. 809. ISBN 80-89085-48-2.

³¹ Bližšie pozri DOBROVODSKÝ, R. *Právne úkony*. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 209-434. ISBN 978-80-7400-597-8.

³² Za sféru dispozície adresáta sa považujú všetky zariadenia, ktoré boli zriadené zo strany adresáta na prijímanie prejavov vôle, ako napríklad poštové schránky, P. O. Box schránky, telefónny odkazovač a podobne. Bližšie pozri DOBROVODSKÝ, R. *Právne úkony*. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 358. ISBN 978-80-7400-597-8.

alebo keď písomné odstúpenie doručil zamestnanec zamestnávateľovi, t.j. „keď sa odstúpenie dostane do sféry dispozície zamestnávateľa.“³³

Ex nunc účinky odstúpenia od dohody o hmotnej zodpovednosti, rovnako ako takéto účinky dohodnuté zmluvnými stranami ako odklon od dispozitívneho pravidla § 48 ods. 2 Občianskeho zákonníka pri iných zmluvách pracovnoprávnej povahy znamenajú, že plnenia, ktoré boli poskytnuté pred účinným odstúpením od zmluvy, sú naďalej považované za plnenia, ktoré boli poskytnuté na základe daného právneho dôvodu. Vzhľadom na *ex nunc* účinky odstúpenia, pri ktorých nedochádza k zániku právneho úkonu od počiatku, nepôjde teda o plnenie z právneho dôvodu, ktorý odpadol, v dôsledku čoho nebude ani možné uplatniť ustanovenia § 222 Zákonníka práce o bezdôvodnom obohatení.

Naopak, v prípade aplikácie defaultného pravidla *ex tunc* účinkov odstúpenia, kedy dochádza k zrušeniu zmluvy/dohody od počiatku, sa zmluva/dohoda, od ktorej bolo odstúpené, stáva právnym dôvodom, ktorý odpadol, a strany sú si povinné vrátiť plnenia, ktoré si vzájomne poskytli na základe tohto právneho titulu, a to podľa ustanovení o vrátení bezdôvodného obohatenia, upravených v § 222 Zákonníka práce. Právne účinky zrušenia zmluvy od počiatku môžu diskvalifikovať vo vzťahu k zmluvám/dohodám pracovnoprávnej povahy využiteľnosť inštitútu odstúpenia od zmluvy, keďže pri *ex tunc* účinkoch odstúpenia sa na zmluvu, od ktorej bolo odstúpené, nazerá, ako keby nebola bývala uzatvorená. Uvedená skutočnosť predstavuje značný zásah do právnej istoty účastníkov pracovnoprávneho vzťahu v prípade, ak zmluvy/dohody pracovnoprávnej povahy majú dosah do práva verejného (najmä z hľadiska sociálneho zabezpečenia (platenie odvodov) a podobne). Najmarkantnejšie sa uvedené prejavuje vo vzťahu k pracovnej zmluve, vo vzťahu ku ktorej bola v tomto príspevku nemožnosť použitia inštitútu odstúpenia z iných dôvodov ako tých, ktoré sú upravené v Zákonníku práce, už skôr diskutovaná. Odstúpenie od pracovnej zmluvy s účinkami *ex tunc* by v rámci systému sociálneho zabezpečenia viedlo k nejasným dôsledkom pri plnení povinnosti vrátenia vzájomných plnení (systém sociálneho zabezpečenia nie je na eventualitu odstúpenia od pracovnej zmluvy konštruovaný). Konkrétnejšie, v systéme dôchodkového poistenia by odstúpenie od pracovnej zmluvy mohlo dokonca viesť k nezrovnalostiam pri

³³ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 4. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2005, s. 809. ISBN 80-89085-48-2.

posudzovaní splnenia nároku na starobný dôchodok, pokiaľ ide o počet odpracovaných rokov.

Výpoveď zmluvy

Výpoveď ako právny titul zániku zmluvy je v pracovnom práve výslovne upravená ako spôsob skončenia pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou za splnenia zákonných podmienok, spôsob skončenia vzťahu založeného dohodou o brigádnickej práci študentov a dohodou o pracovnej činnosti. Okrem toho upravuje Zákonník práce v § 83 ods. 7 možnosť zániku konkurenčnej doložky zo strany zamestnanca výpoveďou dojednaná konkurenčnej doložky v prípade, ak zamestnávateľ nevyplatil zamestnancovi do 15 dní od uplynutia jej splatnosti peňažnú náhradu za plnenie záväzku zamestnanca dojednaného v konkurenčnej doložke. Záväzok zaniká dňom, v ktorom bola výpoveď doručená druhej zmluvnej strane. Výpoveď je upravená aj v § 49a ods. 6 Zákonníka práce ako možnosť zániku dohody o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto (písomná výpoveď môže byť daná tak zo strany zamestnávateľa, ako aj zo strany zamestnanca). Dohoda o zaradení zamestnanca na delené pracovné miesto zaniká uplynutím jedného mesiaca odo dňa oznámenia vypovedania dohody, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

Úprava zániku uvedených zmlúv/dohôd výpoveďou má svoje ratio tak vzhľadom na povahu týchto zmlúv, obsahom ktorých je záväzok na nepretržitú alebo opakujúcu sa činnosť (a to i napriek tomu, že s výnimkou pracovnej zmluvy nie je možné tieto dohody uzatvoriť na neurčitý čas),³⁴ a v danom kontexte najmä vzhľadom na účinky výpovede, ktoré nikdy nepôsobia späťne (t.j. poskytnuté plnenia zo zmluvy, od ktorej bolo odstúpené, sa považujú za plnenia poskytnuté po práve a nie je ich potrebné vysporiadať v súlade s pravidlami o bezdôvodnom obohatení), ale, naopak, pôsobia vždy *pro futuro* uplynutím výpovednej lehoty, pričom výpovedná lehota nemôže začať plynúť skôr, ako sa prejav vôle o vypovedaní zmluvy dostal do dispozičnej sféry (došiel) druhej zmluvnej strany.

³⁴ „Ak je dojednaná zmluva na dobu neurčitú [poznámku zvýraznili autorky], ktorej predmetom je záväzok na nepretržitú alebo opakovanú činnosť alebo záväzok zdržať sa určitej činnosti alebo strpieť určitú činnosť, a ak zo zákona alebo zo zmluvy nevyplýva spôsob jej výpovede, možno zmluvu vypovedať v lehote troch mesiacov ku koncu kalendárneho štvrtého roka.“ Porovnaj § 582. Zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Výpoveď zmluvy realizovaná v súlade s príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce vo vzťahu k zmluvám a dohodám, kde Zákonník práce takýto zánik záväzkového vzťahu a podmienky jeho zániku explicitne reguluje, nespôsobuje obvykle v praxi výraznejšie problémy. Čo však v praxi spôsobovať problémy môže, je zodpovedanie otázky, či možno vypovedať i iné zmluvy a dohody pracovnoprávnej povahy, u ktorých táto možnosť nie je priamo Zákonníkom práce priznaná.

Normatívny text Zákonníka práce neobsahuje ustanovenie obdobné § 582 Občianskeho zákonníka, ktoré by všeobecným spôsobom riešilo možnosť odstúpenia od zmluvy, čo vyvoláva diskusie o využití uvedeného ustanovenia Občianskeho zákonníka i na vzťahy pracovnoprávnej povahy.

Všeobecná úprava výpovede zmluvy je však v Občianskom zákonníku, na rozdiel od všeobecnej úpravy odstúpenia, systematicky zaradená nie v prvej časti Občianskeho zákonníka (všeobecné ustanovenia), ale v ôsmej časti Občianskeho zákonníka (záväzkové právo), i keď v rámci jej všeobecnej časti.

Ako sme uviedli v úvode, subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka je po novelizácii Zákonníka práce z roku 2009 potrebné vykladať v zmysle, že to, čo Zákonník práce neupravil osobitne v prvej, všeobecnej časti, t.j. v § 1 až § 40 Zákonníka práce, sa spravuje všeobecnými ustanoveniami Občianskeho zákonníka, t.j. ustanoveniami § 1 až § 122 Občianskeho zákonníka. Úprava inštitútu výpovede zmluvy je obsiahnutá v ôsmej časti Občianskeho zákonníka, t.j. v rámci úpravy záväzkového práva, na ktoré sa subsidiárna pôsobnosť Občianskeho zákonníka nevzťahuje. Z uvedeného dôvodu nie je aplikácia inštitútu výpovede vo vzťahu k iným ako Zákonníkom práce výslovne upraveným prípadom na základe subsidiárnej pôsobnosti Občianskeho zákonníka prípustná.

Záver

Na základe vyššie uvedeného možno uviesť, že občianskoprávnu úpravu vypovedania zmlúv/dohôd nie je možné aplikovať v rámci pracovnoprávnych vzťahov. Zákonník práce však inštitút výpovede pozná, a to ako osobitný spôsob skončenia pracovného pomeru, a tento inštitút umožňuje výslovne použiť pri niektorých zmluvách/dohodách.

Ako obtiažnejšie sa javí využitie inštitútu odstúpenia od zmluvy/dohody, keďže aj s prihliadnutím na zakotvenú subsidiárnu pôsobnosť Občianskeho zákonníka – jeho prvej časti, všeobecných ustanovení – na pr-

vú, všeobecnú časť Zákonníka práce by bolo možné uvažovať o jeho prístupnosti.

Môžeme zdôrazniť, že najčastejšie sa v rámci pracovnoprávných vzťahov aplikuje občianskoprávna úprava náležitostí právneho úkonu. V zmysle striktného výkladu ustanovenia § 1 ods. 4 Zákonníka práce by sa daná občianskoprávna úprava mala použiť len na prvú, všeobecnú časť Zákonníka práce; fakticky ju používame v rámci celého Zákonníka práce pri každom pracovnoprávnom úkone.

S prihliadnutím na osobitný charakter pracovnoprávneho vzťahu je však otázne, či možno odstúpenie použiť pri každej zmluve/dohode. Tak, ako bolo uvedené vyššie, Zákonník práce upravuje osobitne odstúpenie od konkrétnych zmlúv/dohôd a zakotvuje aj podmienky, za ktorých tak možno urobiť. Zákonník práce vo všeobecnosti odstúpenie a jeho zákonné dôvody neupravuje. Vzhľadom na skutočnosť, že najčastejšie je predmetom pracovnoprávných zmlúv/dohôd výkon osobnej závislej práce, ak by sme pripustili možnosť zmluvných strán dohodnúť si podmienky odstúpenia, takéto odstúpenie by malo mať stranami dojednané účinky *ex nunc* a odstúpenie by nemalo byť v neprospech zamestnanca (je otázne, či možno uvažovať aj v intenciách § 1 ods. 6 Zákonníka práce).³⁵ Ako otázka totiž vyvstáva, ako by si zmluvné strany v prípade odstúpenia a účinkov *ex tunc* vrátili plnenia (zamestnávateľ by vrátil „prácu“ zamestnancom); ďalším problémom je tiež otázka napríklad vysporiadania odvodov, daňových povinností, čerpania sociálneho fondu. Preto možnosť odstúpenia od pracovnoprávných zmlúv/dohôd je potrebné vnímať veľmi opatrne.

Zoznam bibliografických odkazov

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRÖNK. *Pracovné právo*. 3. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2016. 528 s. ISBN 978-80-89710-26-3.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1049 s. ISBN 978-80-7400-416-2.

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce: Komentár*. 4. preprac. a dopln. vyd. Bratislava: Sprint, 2005. 936 s. ISBN 80-89085-48-2.

³⁵ V pracovnoprávných vzťahoch možno upraviť podmienky zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to tento zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z povahy ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť. Bližšie pozri *Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov*.

DOBROVODSKÝ, R. Právne úkony. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 209-434. ISBN 978-80-7400-597-8.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa.

FEKETE, I. *Občiansky zákonník: Veľký komentár: Všeobecná časť: § 1 – § 122: I. zväzok*. 2. aktualiz. a rozšír. vyd. Bratislava: Eurokódex, 2014. 816 s. ISBN 978-80-8155-039-3.

LAZAR, J. et al. *Občianske právo hmotné: Zväzok 1: Všeobecná časť: Rodinné právo: Vecné práva: Dedičské právo*. 1. vyd. Bratislava: Iuris Libri, 2014. 698 s. ISBN 978-80-89635-08-5.

Nález Ústavného soudu České republiky sp. zn. Pl. ÚS 83/06 [2008-03-12].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 2 Cdo 41/1996 [1996-07-15].

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6Sžo/229/2010 [2011-07-20].

ŠTEVČEK, M. Občianske právo a občiansky zákonník. In: M. ŠTEVČEK, A. DULAK, J. BAJÁNKOVÁ, M. FEČÍK, F. SEDLAČKO, M. TOMAŠOVIČ, et al. *Občiansky zákonník I: § 1 – 450: Komentár*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 5-6. ISBN 978-80-7400-597-8.

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

Zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce.

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

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

Doc. JUDr. Mgr. Andrea Oľšovská, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
aolsovska@gmail.com

JUDr. Marianna Novotná, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
marianna.novotna@gmail.com