



**ROZSUDOK**  
**V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Najvyšší súd Slovenskej republiky v senáte zloženom z predsedu senátu JUDr. Vladimíra Maguru a členov senátu JUDr. Sone Mesiarkinovej a JUDr. Heleny Haukvitzovej, v právnej veci žalobcu **R. K.**, bývajúceho v Š., proti žalovanému **J. K. – E.**, A. IČO: X., zastúpeného JUDr. V. G., advokátom v P., o zaplatenie 1 177,45 eur (35 472,80 Sk), vedenej na Okresnom súde Trnava pod sp. zn. 27 C 19/2005, o dovolaní žalovaného proti rozsudku Krajského súdu v Trnave z 25. marca 2008, sp. zn. 9 Co 36/2008, takto

**r o z h o d o l :**

Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného **z a m i e t a**.

Žalobcovi náhradu trov dovolacieho konania nepriznáva.

**O d ô v o d n e n i e**

Okresný súd Trnava rozsudkom zo 4. októbra 2007 č. k. 27 C 19/2005–62 zamietol návrh, ktorým sa žalobca domáhal zaplatenia sumy 35 472,80 Sk titulom nevyplateného odstupného po ukončení pracovného pomeru . Žalobcu zaviazal zaplatiť žalovanému náhradu trov konania 14 425,-- Sk do 15 dní od právoplatnosti rozsudku k rukám jeho právneho zástupcu a trovy štátu Okresnému súde Trnava vo výške 128,-- Sk do 15 dní od právoplatnosti rozsudku. Mal preukázané, že žalovaný skončil pracovný pomer so žalobcom výpoveďou zo dňa 24.2.2005 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce. Výpoveď žalobca prevzal dňa 28.2.2005 medzi 13,00 hod. a 13,30 hod., ale

odmietol podpísať prevzatie výpovede. Až dňa 1.3.2005 potvrdil i písomne prevzatie výpovede dňa 28.2.2005. Žalobca listom zo dňa 28.2.2005, teda pred začatím plynutia výpovednej doby, požiadal žalovaného o ukončenie pracovného pomeru dohodou k 28.2.2005. Jeho žiadosť sa mu nepodarilo doručiť žalovanému pred začatím plynutia výpovednej lehoty. Výpoveďami účastníkov i svedka Mgr. P. G., bolo preukázané, že žiadosť žalobcu o skončenie pracovného pomeru dohodou ku dňu 28.2.2005 žalovaný prevzal 1.3.2005, teda počas plynutia dvojmesačnej výpovednej lehoty a antidatoval dátum prevzatia 28.2.2005. Napriek tomu žalovaný trval na skončení pracovného pomeru po uplynutí výpovednej doby k 30.4.2005. Až dňa 4.3.2005 žalovaný súhlasil s ukončením pracovného pomeru dohodou k 28.2.2005. Súd prvého stupňa dospel k záveru, že Zákonník práce garantuje zamestnancovi nárok na poskytnutie odstupného len za predpokladu, že zamestnanec súhlasí so skončením pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce pred začatím plynutia výpovednej doby. Nakoľko žalovaný skončenie pracovného pomeru žalobcovi pred začatím plynutia výpovednej lehoty nenavrhol, povinnosť na zaplatenie odstupného mu nevznikla. Navyiac ani prejav vôle žalobcu a to jeho súhlas so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby sa žalobcovi nepodarilo doručiť žalovanému pred tým, ako mu dňa 1.3.2005 začala plynúť výpovedná doba. O trovách konania súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p.

Krajský súd v Trnave rozsudkom z 25. marca 2008, sp. zn. 9 Co 36/2008, rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej zamietajúcej časti zmenil tak že, žalovaného zaviazal zaplatiť žalobcovi 35.472,80 Sk do troch dní od právoplatnosti. Potvrdil rozsudok súdu prvého stupňa v napadnutej časti trov konania štátu. Žalovaného zaviazal zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania 7 472,-- Sk do troch dní od právoplatnosti rozsudku. Uviedol, že ak sa zamestnanec stane pre zamestnávateľa nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov so zámerom zvýšiť efektívnosť práce alebo vzhľadom na iné cieľom organizačné zmeny, má zamestnávateľ právo pristúpiť ku skončeniu pracovného pomeru. Pracovný pomer potom v zmysle § 59 Zákonníka práce možno skončiť buď dohodou alebo výpoveďou. Pracovník, ktorého sa organizačná zmena dotýka, má byť zamestnávateľom o nej informovaný a má možnosť predtým, ako zamestnávateľ rozhodne o výpovedi, skončiť pracovný pomer dohodou, inak má zamestnávateľ právo využiť ustanovenie § 59 ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce a skončiť pracovný pomer výpoveďou. O taký prípad sa jednalo v súdnej veci. Žalovaný rozhodol o organizačnej zmene, a keďže medzi účastníkmi nedošlo k dohode

o skončení tohto pracovného pomeru, žalovaný dňa 24.2.2005 rozhodol o jeho skončení výpoveďou, ktorú výpoveď doručil žalobcovi dňa 28.2.2005. Žalobca sa ešte tohto dňa po porade s právnikom rozhodol, že so skončením pracovného pomeru súhlasí. Preto vypracoval svoje písomné stanovisko k výpovedi zo dňa 28.2.2005 a oznámil žalovanému, že v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce žiada o rozviazanie pracovného pomeru dohodou v zmysle § 60 Zákonníka práce ku dňu 28.2.2005 z dôvodu nadbytočnosti. Uplatnil si súčasne právo na odstupné. Podľa odvolacieho súdu z prejavu vôle žalobcu zo dňa 28.2.2005 jednoznačne vyplývalo, že žalobca v tomto písomnom úkone prejavil súhlas s výpovedným dôvodom, prejavil súhlas s tým, že pre žalovaného sa stal nadbytočný a preto s výpovedným dôvodom súhlasil a žiadal o skončenie pracovného pomeru dohodou. K tomuto prejavu vôle došlo až potom, ako mu bola doručená výpoveď zo strany žalovaného. Pokiaľ súd prvého stupňa uviedol, že súhlas so skončením pracovného pomeru mal v tomto prípade vyjsť od zamestnávateľa a nie od zamestnanca, s týmto záverom sa odvolací súd nestotožnil. Poukázal na ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení do 31.3.2005, podľa ktorého nárok na odstupné patrí tomu zamestnancovi, ktorý súhlasí so skončením pracovného pomeru a to pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/ Zákonníka práce. Toto zákonné ustanovenie dávalo zamestnancovi právo zvážiť jeho ďalšie zotrvanie v organizácii, keď bolo rozhodnuté o tom, že sa stal pre zamestnávateľa nadbytočným. Takúto možnosť mal zamestnanec od okamihu, kedy sa o svojej nadbytočnosti pre organizáciu dozvedel, až do okamihu, než začala plynúť výpovedná doba vedúca ku skončeniu pracovného pomeru z dôvodu organizačnej zmeny pre nadbytočnosť. K dohode o skončení pracovného pomeru, ktorú v takomto prípade mal právo iniciovať zamestnanec, musí dôjsť v rozhodnom období, ktorým je okamih od vtedy, ako sa zamestnanec stal nadbytočným do času, než nezačne plynúť výpovedná doba. Už dňa 24.2.2005 žalovaný rozhodol o skončení pracovného pomeru výpoveďou, ktorú žalobcovi doručil dňa 28.2.2005, preto mal žalobca možnosť prejaviť svoj súhlas s takýmto skončením pracovného pomeru len do 1.3.2005. Zo strany žalobcu k tomuto prejavu vôle došlo, keďže dňa 28.2.2005 so skončením pracovného pomeru z dôvodu jeho nadbytočnosti prejavil písomný súhlas. V tom čase už bolo rozhodnuté o skončení jeho pracovného pomeru výpoveďou, výpoveď mu bola účinne doručená a on prejavil voči zamestnávateľovi vôľu skončiť pracovný pomer z dôvodov daných zamestnávateľom. Preto v zmysle § 76 ods. 2 Zákonníka práce, keďže žalobca prejavil súhlas so skončením pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti, a to ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, má právo na odstupné. V danom prípade v rozsahu dvoch mesiacov. Výklad ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce uskutočnený súdom prvého

stupňa bol podľa názoru odvolacieho súdu nesprávny, nevyplýval z gramatického ani logického výkladu tohto ustanovenia, pretože k skončeniu pracovného pomeru dohodou s nárokom na odstupné môže dôjsť do začatia plynutia výpovednej lehoty, k čomu v danom prípade došlo. Zákonnodarca nevyžadoval, aby návrh na uzavretie dohody v takomto prípade vyšiel od zamestnávateľa, práve naopak, takýto návrh má právo podať zamestnanec a to i za stavu, keď už bolo rozhodnuté o skončení jeho pracovného pomeru výpoveďou, pretože ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka druhá veta, takéto právo zamestnanca výslovne zakotvuje oproti stanovenej povinnosti zamestnávateľa takejto žiadosti vyhovieť. Preto nesúhlas žalovaného so skončením pracovného pomeru dohodou nebol právne účinný, a nebolo potrebné naň prihliadnuť. V konaní vznikli pochybnosti o tom, či prejav vôle žalobcu skončiť pracovný pomer ku dňu 28.2.2005 z dôvodu nadbytočnosti dohodou bol doručený do dispozície žalovaného ešte pred začatím plynutia výpovednej doby, t.j. do 1.3.2005. Medzi účastníkmi nebolo sporné, že dňa 28.2.2005 potom, ako žalovaný žalobcovi doručil výpoveď z pracovného pomeru, žalovaný z pracoviska odišiel. Žalobca sa ešte toho dňa rozhodol tak, že súhlasí so skončením pracovného pomeru, pokúšal sa doručiť svoju žiadosť o skončenie pracovného pomeru dohodou ešte toho dňa, t.j. pred začatím plynutia výpovednej doby, čo sa mu však nepodarilo, pretože žalovaný sa napriek prísľubu na pracovisko nevrátil. Odvolací súd mal za preukázané, že žalovaný, ktorý podnikal ako živnostník bol malou prevádzkou, a pracovníka splnomocneného na preberanie písomností nemal, písomnosti sa doručovali len jemu osobne do vlastných rúk, a to priamo na pracovisko, prípadne poštou. Pracovníčka V. M., ktorá sa v poobedňajších hodinách kritického dňa na pracovisku nachádzala, nebola oprávnená preberať pre žalovaného zásielky. O tom, že žalobca ho so svojim právnikom čaká na pracovisku žalovaný vedel a i keď prisľúbil, že sa na pracovisko vráti, z dôvodu zaneprázdnenosti sa mu to nepodarilo. Písomnosť prevzal v skutočnosti až dňa 1.3.2005, i keď na ňu napísal dátum prevzatia 28.2.2005. V danom prípade odvolací súd vychádzal z toho, že žalobca uskutočnil všetky potrebné kroky k tomu, aby svoj prejav vôle – súhlas so skončením pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti ku dňu 28.2.2005 doručil žalovanému. Jedine žalovaný bol oprávnený prijať túto písomnosť. Pokiaľ by žalobca pristúpil k doručovaniu tejto písomnosti poštou, nepodarilo by sa ju doručiť žalovanému pred začatím plynutia výpovednej doby, preto osobné doručenie písomnosti do rúk žalovanému bolo jediným možným spôsobom, ako dosiahnuť skončenie pracovného pomeru ku dňu 28.2.2008. Žalovaný vedel o tom, že žalobca ho na pracovisku, resp. v sídle spoločnosti čaká, prisľúbil, že sa vráti, že sa dostaví. Nesplnomocnil prípadne prítomnú pracovníčku V. M., aby písomnosť za neho od žalobcu prevzala, na pracovisko sa nevrátil, čím zmaril možnosť

doručenia písomnosti od žalobcu. Písomnosť však prevzal nasledujúceho dňa a sám vlastne osvedčil účinky doručenia dňom 28.2.2005, keď tento dátum uviedol na žiadosti žalobcu ako deň jej prevzatia. Preto odvolací súd vychádzal z toho, že k doručeniu písomnosti žalobcu žalovanému došlo ešte dňa 28.2.2005 a to v súlade s ustanovením § 38 ods. 4 Zákonníka práce v znení do 31.3.2005 a preto ku skončeniu pracovného pomeru dohodou z dôvodu nadbytočnosti medzi účastníkmi došlo dňom 28.2.2005, t.j. pred začatím plynutia výpovednej doby v trvaní dvoch mesiacov. Sám žalovaný v ďalšom období bol uzrozumený s tým, že pracovný pomer medzi účastníkmi takto skončil. Všetky k skončeniu pracovného pomeru sa vzťahujúce doklady vyhotovil žalobcovi ku dňu 28.2.2005 a tento postup odvolací súd považoval za správny a v súlade s ustanovením § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Odvolací súd za týchto okolností nemal pochybnosti o tom, že žalobcovi vznikol nárok na odstupné za dva mesiace a preto v súlade s ustanovením § 220 O.s.p. rozsudok súdu prvého stupňa zmenil tak, že žalovanému uložil povinnosť zaplatiť žalobcovi odstupné za dva mesiace v zmysle výpočtu zárobku žalobcu podľa § 134 Zákonníka práce, ktorý uskutočnila pracovníčka žalovaného V. M.. Žalobcov priemerný mesačný zárobok predstavoval 17 736,40 Sk. O trovách konania odvolací súd rozhodol podľa § 142 ods. 1 O.s.p. a § 224 ods. 1 O.s.p.

Proti rozsudku odvolacieho súdu podal žalovaný dovolanie, ktorého prípustnosť odôvodňoval podľa § 238 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku, pretože smerovala proti výrokom napadnutého rozhodnutia v rozsahu výrokov, ktorými odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa zmenil v napadnutej zamietajúcej časti tak, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi 35 472,80 Sk do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku a rozhodol, že žalovaný je povinný zaplatiť žalobcovi náhradu trov konania vo výške 7 472,-- Sk do troch dní od právoplatnosti tohto rozsudku. Žiadal v napadnutých častiach rozsudok odvolacieho súdu zrušiť a vec mu vrátiť na ďalšie konanie. Mal za to, že konanie pred odvolacím súdom bolo postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, keď odvolací súd na základe vykonaných dôkazov dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam a jeho rozhodnutie vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci. Namietal, že odvolací súd nesprávne vyložil ustanovenie § 76 ods. 2 Zákonníka práce. Podľa jeho názoru, vznik nároku na odstupné je viazaný na súhlas zamestnanca so skončením pracovného pomeru pred začatím výpovednej doby, z čoho vyplýva, že skončenie pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby musí najskôr navrhnúť zamestnancovi zamestnávateľ a zamestnanec môže, ale nemusí, s takýmto návrhom súhlasiť. Poukázal na to, že Zákonník práce neupravuje pojmy ako návrh a súhlas, a preto je potrebné na ich výklad použiť ustanovenia Občianskeho

zákonníka. V tomto smere aj ustanovenie o povinnosti zamestnávateľa súhlasiť so žiadosťou zamestnanca o skončenie pracovného pomeru (§ 76 ods. 2 druhá veta Zákonníka práce) je podľa názoru žalovaného v rozpore s § 2 Občianskeho zákonníka a môže byť v rozpore i s čl. 12 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý uvádza, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Inú vadu, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, videl žalovaný v tom, že odvolací súd dospel k nesprávnym skutkovým zisteniam, že k doručeniu žiadosti o skončenie pracovného pomeru došlo ešte dňa 28.2.2005, keď nesúhlasil so záverom odvolacieho súdu, že žalovaný svojím konaním zmaril doručenie písomnosti.

Žalobca vo svojom vyjadrení k dovolaniu ho žiadal zamietnuť.

Najvyšší súd Slovenskej republiky ako súd dovolací (§ 10a ods. 1 O.s.p.) po zistení, že dovolanie podal včas účastník konania (§ 240 ods. 1 O.s.p.) proti rozhodnutiu, ktoré možno napadnúť týmto opravným prostriedkom (§ 238 ods. 1 O.s.p.), bez nariadenia dovolacieho pojednávania (§ 243a ods. 1 O.s.p.) preskúmal rozsudok odvolacieho súdu v napadnutej časti a dospel k záveru, že dovolanie žalovaného nie je dôvodné.

Podľa ustanovenia § 236 ods. 1 O.s.p. dovolaním je možné napadnúť právoplatné rozhodnutia odvolacieho súdu, pokiaľ to zákon pripúšťa.

Dovolanie je tiež prípustné proti rozsudku odvolacieho súdu, ktorým bol zmenený rozsudok súdu prvého stupňa vo veci samej (§ 238 ods. 1 O.s.p.).

Podľa ustanovenia § 241 ods. 2 O.s.p. dovolanie možno odôvodniť len tým, že a/ v konaní došlo k vadám uvedeným v ustanovení § 237 O.s.p., b/ konanie je postihnuté inou vadou, ktorá mala za následok nesprávne rozhodnutie vo veci, c/ rozhodnutie spočíva na nesprávnom právnom posúdení veci.

Najvyšší súd Slovenskej republiky je oprávnený rozhodnutie odvolacieho súdu preskúmať len v rozsahu, v ktorom bol jeho výrok napadnutý, pričom je viazaný uplatneným dovolacím dôvodom, vrátane toho, ako ho dovolateľ obsahovo vymedzil (§ 242 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd nie je viazaný rozsahom dovolacích návrhov v prípadoch uvedených v ustanovení § 242 ods. 2 písm. a/ až d/ O.s.p. Ak nejde o vady

uvedené v § 237 O.s.p., neprihliada na vady konania, ktoré neboli uplatnené v dovolaní, iba že by tieto vady mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci.

Dovolací súd je podľa zákona (§ 242 ods. 1 O.s.p.) viazaný nielen rozsahom dovolania, ale i v dovolaní uplatnenými dôvodmi a obligatórne sa zaoberá procesnými vadami uvedenými v § 237 O.s.p., a tiež tzv. inými vadami konania, pokiaľ mali za následok nesprávne rozhodnutie vo veci. Dovolacie dôvody pritom neposudzuje len podľa toho, ako ich dovolateľ označil, ale aj podľa ich obsahu.

Vzhľadom na vyššie uvedenú zákonnú povinnosť (§ 242 ods. 1 druhá veta O.s.p.) skúmať vždy, či napadnuté rozhodnutie odvolacieho súdu nebolo vydané v konaní postihnutom niektorou z procesných vád uvedených v § 237 O.s.p., zaoberal sa dovolací súd otázkou, či konanie v tejto veci nie je postihnuté niektorou z vád vymenovaných v § 237 písm. a/ až g/ O.s.p. (t.j. či v danej veci nejde o prípad nedostatku právomoci súdu, nedostatku spôsobilosti účastníka byť účastníkom konania, nedostatku riadneho zastúpenia procesne nespôsobilého účastníka, o prekážku veci právoplatne rozhodnutej alebo už prv začatého konania, prípad nedostatku návrhu na začatie konania tam, kde konanie sa mohlo začať len na takýto návrh, prípad odňatia možnosti účastníka pred súdom konať, alebo prípad rozhodovania vylúčeným sudcom či súdom nesprávne obsadeným). Výskyt hore uvedených vád v konaní nezistil a dovolateľ ich ani nenamietal.

Inou vadou konania, na ktorú musí dovolací súd prihliadnuť aj vtedy, ak na ňu dovolanie nepoukazuje, je procesná vada, ktorá na rozdiel od vád taxatívne vymenovaných v § 237 O.s.p. nezakladá zmätočnosť rozhodnutia. Jej základom je porušenie iných procesných ustanovení upravujúcich postup súdu v občianskom súdnom konaní.

Procesné vady konania v zmysle § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p. nevyšli v dovolacom konaní najavo.

Z obsahu dovolania žalovaného vyplýva, že ako dovolací dôvod uplatňuje ustanovenie § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p., t.j. nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom.

Nesprávnym právnym posúdením veci je v zmysle § 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p. omyl súdu pri aplikácii práva na zistený skutkový stav. O mylnú aplikáciu právnych predpisov ide

vtedy, ak súd použil iný právny predpis, ako mal správne použiť, alebo aplikoval správny predpis, ale ho nesprávne vyložil.

V predmetnej veci sa odvolací súd zaoberal nárokom žalobcu na odstupné po skončení pracovného pomeru dohodou, t.j. bolo treba vychádzať z aplikácie § 76 ods. 2 Zákonníka práce v znení účinnom ku dňu 28.2.2005 (zákon č. 311/2002 Z.z. v znení novely č. 210/2003, ďalej len „Zákonníka práce“), kedy reálne jeho pracovný pomer skončil.

Zákonná úprava odstupného v § 76 ods. 1, 2 Zákonníka práce bola nasledovná:

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/.

(2) Zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru patrí odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak súhlasí so skončením pracovného pomeru pred začatím plynutia výpovednej doby z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ až c/; zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu. Ak zamestnanec požiada o skončenie pracovného pomeru, je zamestnávateľ povinný tejto žiadosti vyhovieť.

Kým podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce bolo poskytnutie odstupného na vôli zamestnávateľa („môže“), pri skončení pracovného pomeru dohodou z organizačných dôvodov musí zamestnávateľ odstupné vo výške závislej od dĺžky pracovného pomeru poskytnúť („patrí odstupné“). Práve z dôvodu, aby bola vylúčená ľubovôľa zamestnávateľa, či dohodu o skončení pracovného pomeru uzavrie, došlo s účinnosťou zákona č. 210/2003 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa Zákonník práce (od 1. júla 2003) k zmene ustanovenia § 76 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý ukladá zamestnávateľovi žiadosti zamestnanca o skončenie pracovného pomeru pred začiatkom plynutia výpovednej doby vyhovieť. Posledná veta tohto ustanovenia vlastne nahrádzala vôľu zamestnávateľa pri uzavretí dohody o skončení pracovného pomeru.

Dovolací súd preto považoval za nesprávny záver dovolateľa, že len zamestnávateľ môže navrhnúť skončenie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti a zamestnanec môže, ale nemusí takýto návrh prijať. Takýto názor je v rozpore so znením § 76 ods. 2 Zákonníka práce, účinného v čase skončenia pracovného pomeru účastníkov. Námietať dovolateľa ohľadom rozporu uvedeného ustanovenia Zákonníka práce s Občianskym zákonníkom je v danom prípade nesprávna, pretože i keď Zákonník práce uvádza, že ak nie je v Zákonníku

práce uvedené inak, vzťahuje sa na právne vzťahy Občiansky zákonník, avšak nie ako výkladové pravidlo pri výklade jasne daného obsahu konkrétnych ustanovení, ako je to v prípade § 76 ods. 2 Zákonníka práce, ktorý presne uvádza práva a povinnosti oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu z hľadiska skončenia pracovného pomeru a nárokov z toho vyplývajúcich (odstupné). Ani „ústavná,, úvaha dovolateľa o slobode a rovnosti práv a povinností ľudí, v danom prípade neobstojí z hľadiska jasne vymedzených špecifických pracovnoprávnych vzťahov, upravených na to príslušnou právnou normou a to Zákonníkom práce.

V zmysle § 60 ods. 1 Zákonníka práce ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. V tomto smere je podstatný deň, ku ktorému sa dohodli zamestnávateľ a zamestnanec na skončení pracovného pomeru, a dohoda o skončení pracovného pomeru nie je neplatný právny úkon, i keď sa uzavrie spätne, t.j. účastníci ju podpíšu i po dni, na ktorom sa dohodli, že je dňom skončenia pracovného pomeru. V tomto smere je potom irelevantná námietka, že návrh na uzavretie dohody ku dňu 28.2.2005, t.j. k dátumu, kedy mal byť pracovný pomer skončený, bol doručený žalovanému až dňa 1.3.2005 (ako aj skutočnosť, ktorú si vyhodnotil odvolací súd ako zmarenie doručenia). Podstatná z tohto hľadiska je vôľa žalobcu ukončiť pracovný pomer dohodou a to z dôvodu organizačných zmien (§ 60 ods. 2 Zákonníka práce) ku dňu 28.2.2005 a tomu nadväzujúca povinnosť žalovaného takýto návrh na uzavretie dohody o skončení pracovného pomeru v zmysle § 76 ods. 2 veta druhá Zákonníka práce, prijať. Ako vyplynulo z dokazovania, žalovaný takýto návrh prijal a sám na jeho prijatí vyznačil i dátum 28.2.2005 (viď odpoveď na žiadosť o rozviazanie pracovného pomeru dohodou zo strany žalovaného zo dňa 4.3.2005, v ktorom žalovaný uvádza, že vyhovel žiadosti o skončenie pracovného pomeru dohodou a pracovný pomer skončil ku dňu 28.2.2005, č.l. 6 spisu). Všetky ostatné „odkazy“ žalovaného na ustanovenia Občianskeho zákonníka, sú v danom prípade právne irelevantné.

Správne preto odvolací súd dospel k záveru, že žalobcovi vznikol nárok na odstupné po skončení pracovného pomeru za dva mesiace (§ 76 ods. 2 Zákonníka práce), keď výška mesačného zárobku nebola medzi účastníkmi sporná a preto zaviazal žalovaného na zaplatenie uplatnenej sumy titulom odstupného, ktoré žalobcovi pri skončení pracovného pomeru dohodou v danom prípade patrilo.

Vzhľadom na uvedené možno uzavrieť, že dovolaním vytýkané nesprávne právne posúdenie veci odvolacím súdom (§ 241 ods. 2 písm. c/ O.s.p.) nie je dôvodné a keďže neboli zistené ani ďalšie dôvody uvedené v § 241 ods. 2 písm. b/ O.s.p., ktoré by mali za následok nesprávnosť dovolaním napadnutého rozhodnutia a ani vady konania uvedené v § 237 O.s.p., Najvyšší súd Slovenskej republiky dovolanie žalovaného podľa § 243b ods. 1 O.s.p. zamietol.

V dovolacom konaní úspešnému žalobcovi vzniklo právo na náhradu trov dovolacieho konania proti žalovanému, ktorý úspech nemal (§ 243b ods. 5 O.s.p. v spojení s § 142 ods. 1 O.s.p.). Dovolací súd mu nepriznal náhradu trov dovolacieho konania, nakoľko nepodal návrh na ich priznanie (§ 151 ods. 1 O.s.p.).

**P o u č e n i e :** Proti tomuto rozsudku nie je prípustný opravný prostriedok.

**V Bratislave 24. marca 2010**

**JUDr. Vladimír Magura, v.r.**  
**predseda senátu**

Za správnosť vyhotovenia : Adriána Borovská