

Neplatné skončenie pracovného pomeru



Bratislava, máj 2015

UPOZORNENIE:

ÚDAJE UVEDENÉ V TEXTE SÚ INFORMAČNÉHO CHARAKTERU. ZHODA VŠETKÝCH OSOBNÝCH ÚDAJOV JE ČISTO NÁHODNÁ.

Ak neboli pri skončení pracovného pomeru, či už zo strany zamestnanca, zamestnávateľa alebo ich vzájomnou dohodou, splnené všetky zákonné podmienky stanovené Zákonníkom práce, skončenie pracovného pomeru je možné považovať za neplatné. **O neplatnosti skončenia pracovného pomeru však musí vždy rozhodnúť súd.** Až po právoplatnom rozhodnutí príslušného súdu je možné povedať, že pracovný pomer bol skončený neplatne. Bez rozhodnutia súdu sa skončený pracovný pomer považuje za platne skončený, a to aj vtedy, ak samotný úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru je neplatný (teda napr. ak takémuto úkonu chýbajú také formálne alebo obsahové náležitosti stanovené zákonom, s absenciou ktorých zákon spojuje neplatnosť).

Následky neplatného skončenia pracovného pomeru

Zamestnanec alebo zamestnávateľ, ktorý sa cíti byť dotknutý vadnosťou právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, musí uplatniť svoje právo na príslušnom súde podaním žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Bez podania návrhu na súd sa považuje skončenie pracovného pomeru za platné aj v prípade, že právny úkon má podstatné právne vady. Skončenie pracovného pomeru sa považuje za platné aj vtedy, ak súd žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru zamietne alebo ak konanie pred súdom zastaví. Rozhodnutie súdu o zamietnutí žaloby alebo o zastavení konania má také následky ako keby žaloba ani nebola podaná (pracovný pomer sa teda považuje za platne skončený a žiadnej zo strán nevznikajú ďalšie nároky než tie, ktoré mali pred podaním žaloby).

Na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je **dvojmesačná lehota**, ktorá začína plynúť odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť na základe neplatného právneho úkonu. Táto lehota je prekluzívna – to znamená, že jej uplynutím zaniká právo podať žalobu. Na to, aby bola lehota dodržaná nestačí, aby bol v posledný deň tejto lehoty zaslaná žaloba na súd, ale v posledný deň lehoty sa musí žaloba už fyzicky nachádzať na súde. Ak sa táto lehota nestihne, súd už nemôže priznať právo žalobcovi (žalobca by bol v takomto prípade neúspešný a súd by ho mohol zaviazat' k náhrade trov konania protistrane).

Žaloba o určenie neplatnosti sa podáva na okresnom súde. Príslušnosť súdu je určená podľa § 84 a § 85 ods. 1 a 2 zákona č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok a miestne príslušným súdom je teda všeobecný súd odporcu (žalovaného). V prípade, že žalovaným je zamestnanec, je miestne príslušným okresný súd v obvode ktorého má zamestnanec svoje bydlisko. V prípade, že žalovaným je zamestnávateľ, miestne príslušným súdom je okresný súd v obvode ktorého má zamestnávateľ svoje bydlisko alebo sídlo.

Podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch je **navrhovateľ oslobodený od platenia súdnych poplatkov**. Oslobodenie od súdnych poplatkov **navrhovateľa** sa vzťahuje aj na konanie o odvolaní, dovolaní, obnove konania a výkone rozhodnutia alebo prípadnej exekúcie. Odporcovi (teda žalovanému) oslobodenie od platenia súdnych poplatkov neprislúcha.

Následky neplatného skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

Ak dal zamestnanec výpoveď alebo ak skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe alebo ak so zamestnávateľom uzatvoril dohodu a zamestnávateľ považuje skončenie pracovného pomeru z nejakého dôvodu za neplatné, zamestnávateľ mu môže oznámiť, že so skončením pracovného pomeru nesúhlasí, a že trvá na tom, aby zamestnanec aj naďalej vykonával svoju prácu. Ak zamestnanec nesúhlasí s tým, že pracovný pomer trvá, zamestnávateľ musí v stanovenej lehote podať žalobu na súd, inak sa pracovný pomer považuje za platne skončený.

Ak zamestnanec napriek oznámeniu zamestnávateľa prácu nevykonáva, zamestnávateľ má voči zamestnancovi nárok na náhradu škody, ak mu konaním zamestnanca vznikla, a to od momentu, kedy zamestnancovi oznámil, že na trvaní pracovného pomeru a na ďalšom vykonávaní práce zamestnancom trvá. Zamestnávateľovi však nevzniká nárok na náhradu škody v prípade, že namieta neplatné skončenie pracovného pomeru z dôvodu neplatnej dohody, a to ani v prípade, že zamestnancovi oznámi zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce zamestnancom.

Ochota zamestnanca pokračovať v práci neznamena súhlas zamestnanca s názorom zamestnávateľa k neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec na základe oznámenia zamestnávateľa pokračuje v práci, zamestnávateľ je povinný pridelovať mu prácu v súlade s pracovnou zmluvou a obnovujú sa všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a z pracovného pomeru. Tieto práva a povinnosti trvajú až do právoplatného rozhodnutia súdu alebo do iného platného skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ aj napriek oznámeniu, že trvá na ďalšom vykonávaní práce zamestnancom, neprideluje zamestnancovi prácu, zamestnancovi vzniká nárok na náhradu mzdy.

V prípade, že zamestnávateľ na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru netrvá alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru nenamietol v zákonom stanovenej lehote, má sa za to, že pracovný pomer skončil dohodou, a to dňom, kedy sa mal skončiť podľa neplatného skončenia pracovného pomeru okamžite alebo v skúšobnej dobe, alebo ak bola podaná neplatná výpoveď, tak uplynutím výpovednej doby. Zamestnávateľ sa však môže so zamestnancom písomne dohodnúť aj inak. V týchto prípadoch nevznikne zamestnávateľovi nárok na náhradu škody.

Následky neplatného skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Ak dal výpoveď zamestnávateľ alebo ak skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe alebo okamžite alebo ak so zamestnancom uzatvoril dohodu a zamestnanec považuje

skončenie pracovného pomeru z nejakého dôvodu za neplatné, zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho aj naďalej zamestnával. Oznámenie sa odporúča vykonať v písomnej forme, aj keď to zákon výslovne nepožaduje, a to z dôvodu dokazovania v súdnom konaní. Účinky písomného oznámenia nastávajú dňom doručenia oznámenia zamestnávateľovi. Účinky ústneho oznámenia nastávajú dňom, kedy sa zamestnávateľ o ňom dozvedel.

V takomto prípade sa pracovný pomer neskončí a zamestnanec má nárok požadovať od zamestnávateľa, aby mu bola pridelovaná práca a mzda v súlade s pracovnou zmluvou. Ak zamestnávateľ zamestnancovi prácu neprideluje, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy. Náhrada mzdy sa žiada odo dňa oznámenia o trvaní na pokračovaní pracovného pomeru až do dňa, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať vo vykonávaní práce alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.

Ak by zamestnávateľ voči zamestnancovi uplatnil viaceré spôsoby skončenia pracovného pomeru, zamestnanec by mal voči každému takémuto úkonu oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával (napr. ak by sa mal pracovný pomer skončiť najskôr dohodou, potom by zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď a následne by zamestnávateľ chcel skončiť so zamestnancom pracovný pomer okamžite, zamestnanec by musel podať tri oznámenia o tom, že trvá na ďalšom zamestnávaní a zároveň by musel podať aj tri žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru).

Za oznámenie o tom, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní treba považovať aj podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Žaloba má však účinky oznámenia až dňom doručenia žaloby zamestnávateľovi alebo okamihom, ak sa o ňom zamestnávateľ dozvedel iným spôsobom (okamih oznámenia je dôležitý pre nároky, ktoré zamestnancovi pri neplatnom skončení pracovného pomeru vznikajú – teda nárok na náhradu mzdy a nárok na pridelovanie práce zamestnávateľom a mzdu za vykonanú prácu).

Rovnako ako v predchádzajúcom prípade, to, že zamestnávateľ prideluje zamestnancovi prácu ešte neznamená, že zamestnávateľ sa stotožňuje s názorom zamestnanca o neplatnom skončení pracovného pomeru. Zamestnanec teda okrem oznámenia zaslaného zamestnávateľovi musí podať aj žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru na príslušný súd.

Ak zamestnanec odmieta vykonávať prácu alebo napr. nenastúpi do práce, zamestnávateľ s takýmto zamestnancom môže rozviazať pracovný pomer z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny za podmienok stanovených v Zákonníku práce.

V prípade, že zamestnanec, s ktorými bol ukončený pracovný pomer neplatným právnym úkonom, na pokračovaní pracovného pomeru netrvá alebo neplatnosť skončenia pracovného pomeru nenamieta, má sa za to, že pracovný pomer skončil dňom, kedy sa mal skončiť podľa neplatného skončenia pracovného pomeru, tzn. ak bola podaná

neplatná výpoveď, tak uplynutím výpovednej doby. Ak bol pracovný pomer skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, tak dňom, kedy mal takýto pracovný pomer skončiť.

Ako je vyššie uvedené, v prípade neplatného skončenia pracovného pomeru a v prípade, že zamestnávateľ odmietol zamestnancovi prideľovať prácu, patrí zamestnancovi náhrada mzdy, a to odo dňa oznámenia alebo odo dňa doručenia žaloby o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zamestnávateľovi až do rozhodnutia súdu o tom, či pracovný pomer trvá. Podľa právnej úpravy s účinnosťou od 01.01.2013, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať. Zamestnancovi môže byť však priznaná náhrada mzdy maximálne za čas 36 mesiacov (§ 79 ods. 2 Zákonníka práce).

Náhrada mzdy patrí zamestnancovi **len v prípade, ak zamestnanec chce a môže pracovať a len v prípade, že súd rozhodne, resp. vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru.** Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu napr. z dôvodu **dočasnej pracovnej neschopnosti** alebo v dôsledku čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky alebo pre inú osobnú prekážku v práci, pre ktorú by zamestnancovi nepatrila náhrada mzdy, **zamestnancovi nárok na náhradu mzdy nevznikne.** Taktiež nárok zamestnanca na náhradu mzdy nevznikne ani v prípade, že súd nerozhodne o neplatnosti skončenia pracovného pomeru a žalobu zamietne.

V prípade, že sa zamestnanec nedomôže na súde rozhodnutia o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, je zamestnanec povinný vrátiť (bývalému) zamestnávateľovi poskytnutú náhradu mzdy, inak by sa dopustil bezdôvodného obohatenia a zamestnávateľ by sa mohol domáhať vrátenia uhradenej náhrady mzdy súdnou cestou.

Zamestnanec sa môže domôcť rozhodnutia súdu o náhrade mzdy aj pred samotným rozhodnutím súdu o určení neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Ak však súd následne rozhodne o tom, že pracovný pomer skončil platne, platí vyššie uvedené a zamestnanec musí poskytnutú náhradu mzdy vrátiť zamestnávateľovi v plnej výške.

Ak zamestnávateľ odmieta prideľovať zamestnancovi prácu aj po právoplatnosti rozhodnutia súdu, v ktorom súd vyslovil neplatnosť skončenia pracovného pomeru, vzniká zamestnancovi opätovne nárok na náhradu mzdy z dôvodu prekážok na strane zamestnávateľa a zamestnanec sa náhrady mzdy môže opätovne domáhať súdnou cestou.

Pracovný pomer môže výnimočne skončiť aj právoplatnosťou rozhodnutia súdu v ktorom súd vysloví neplatnosť skončenia pracovného pomeru v prípade, že súd dospeje k záveru, že nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca zamestnával aj naďalej. Súd však nemôže rozhodnúť o spätnom skončení pracovného pomeru – pracovný pomer by mal v zásade skončiť až po právoplatnosti rozhodnutia súdu. Nároky zamestnanca na náhradu mzdy zostávajú zachované.

Neplatné skončenie pracovného pomeru a nároky z neho plynúce v skratke

- **neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou** môže zamestnanec aj zamestnávateľ uplatniť **najneskôr do 2 mesiacov** odo dňa, kedy sa mal pracovný pomer skončiť
- **o tom, či sa jedná o neplatne skončený pracovný pomer musí rozhodnúť súd**

Nároky zamestnávateľa z neplatného skončenia pracovného pomeru

- ak dal **zamestnanec**
 - neplatnú výpoveď
 - skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo
 - v skúšobnej dobe
- ➔ a zamestnávateľ **trvá na tom** ďalšom **výkone práce zamestnancom**, pracovný **pomer sa nekončí**
 - ak zamestnanec nevykonával prácu **po oznámení**, že zamestnávateľ **trvá na ďalšom výkone práce**, zamestnávateľ má právo požadovať **náhradu škody**, ktorá mu tým vznikla
- ➔ a zamestnávateľ **netrvá na ďalšom výkone práce zamestnancom**, ak sa so zamestnancom **písomne nedohodne inak**, pracovný pomer sa skončí **dohodou (fikcia platného skončenia)**
 - uplynutím výpovednej doby (v prípade neplatnej výpovede)
 - dňom, keď mal pracovný pomer skončiť (v prípade neplatného okamžitého skončenia alebo skončenia v skúšobnej dobe)
 - **zamestnávateľ v týchto prípadoch nemá právo na náhradu škody**
- **neplatné skončenie dohodou**
 - **zamestnávateľ** nárok na náhradu škody **nemá**

Nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru

- ak dal **zamestnávateľ**
 - neplatnú výpoveď
 - skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo
 - v skúšobnej dobe
- ➔ zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že **trvá** na ďalšom zamestnávaní, pracovný pomer sa **nekončí, až kým** súd nerozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával

- zamestnanec má **nárok na náhradu mzdy** odo dňa oznámenia, že trvá na ďalšom zamestnávaní až **do času**, kedy mu zamestnávateľ **umožní pokračovať v práci** alebo **do rozhodnutia súdu** o skončení prac. pomeru
- ➔ zamestnanec **netrvá na ďalšom zamestnávaní**, ak sa so zamestnávateľom **písomne nedohodne inak**, pracovný pomer sa skončí **dohodou (fikcia platného skončenia)**
 - uplynutím výpovednej doby (v prípade neplatnej výpovede)
 - dňom, keď mal pracovný pomer skončiť (v prípade neplatného okamžitého skončenia alebo skončenia v skúšobnej dobe)
 - **zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov**
- **neplatné skončenie dohodou**
 - zamestnanec má nárok **na náhradu ušlej mzdy** (postupuje sa ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnávateľom)
- **náhrada mzdy – najviac za 36 mesiacov**, ak celkový čas, za ktorý by sa mala zamestnancovi poskytnúť náhrada mzdy, presahuje 12 mesiacov, môže súd na žiadosť zamestnávateľa jeho povinnosť nahradiť mzdu za čas presahujúci 12 mesiacov primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy za čas presahujúci 12 mesiacov zamestnancovi vôbec nepriznať.

Vzor: Oznámenie zamestnanca, že trvá na ďalšom zamestnávaní

Jozef Krátky, bytom Krížna 12, 810 00 Bratislava

**ABC, s.r.o.
Trnavská 109
810 05 Bratislava**

V Bratislave dňa 10.05.2014

Vec: Oznámenie o trvaní na ďalšom zamestnávaní zamestnanca

Na základe pracovnej zmluvy zo dňa 01.01.2011 pracujem ako strojár v spoločnosti **ABC, s.r.o. so sídlom Trnavská 109, 810 05 Bratislava, IČO: 99 999 999**.

Dňa 25.04.2014 mi bola doručená výpoveď s odôvodnením, že dlhšiu dobu dosahujem neuspokojivé pracovné výsledky v práci, a to podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP.

V zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Neuspokojivé výsledky v práci mi neboli nikdy vytknuté, resp. nebol som upozornený na ich odstránenie, preto uvedený výpovedný dôvod pokladám za nepravdivý a považujem výpoveď za neplatnú .

Na základe vyššie uvedeného Vám oznamujem, že trvám na ďalšom zamestnávaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2011 a v zmysle § 79 ods. 1 ZP sa budem svojich nárokov domáhať aj v súdnu cestou.

Jozef Krátky

Vzor: Žaloba o neplatnosť skončenia pracovného pomeru

Okresný súd Bratislava I
Záhradnícka 10
812 44 Bratislava

Navrhovateľ: Jozef Krátky,
bytom Křížna 12,
810 00 Bratislava

Odporca: ABC, s.r.o.
so sídlom Trnavská 109, 810 05 Bratislava, IČO: 99 999 999

O neplatnosť skončenia pracovného pomeru podľa § 77 ods. 1 zákonníka práce

Dvojmo

Miestna príslušnosť súdu určená podľa § 85 ods. 2 O.s.p.

*Navrhovateľ je podľa § 4 ods. 2 písm. d) zákona č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch
oslobodený od platenia súdny poplatkov*

I.

Navrhovateľ uzatvoril s odporcom pracovný pomer dňa 01.01.2011 pracovnou zmluvou číslo 45/2010 zo dňa 01.01.2010 na pracovnú pozíciu strojár.

Dôkaz: Pracovná zmluva zo dňa 01.01.2011

II.

Obsahom pracovnej činnosti navrhovateľa, v zmysle obsahu jeho pracovnej náplne, bolo (uviesť v bodoch, čo ste pre zamestnávateľa vykonávali a mali vykonávať). Moja priemerná čistá mesačná mzda predstavovala sumu 500,00 €.

III.

Dňa 25.04.2014 bola navrhovateľovi doručená výpoveď s odôvodnením, že dlhšiu dobu dosahuje neuspokojivé pracovné výsledky v práci, a to podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP.

V zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. d) bod 4 ZP môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodu, ak neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Neuspokojivé výsledky v práci neboli navrhovateľovi nikdy vytknuté, resp. navrhovateľ nebol upozornený na ich odstránenie, preto uvedený výpovedný dôvod pokladá navrhovateľ za nepravdivý a považuje výpoveď za neplatnú .

S dôvodom výpovede navrhovateľ nesúhlasí a považuje ho za vykonštruovaný voči osobe navrhovateľa. Navrhovateľ si svoje pracovné povinnosti vždy plnil, čo môže dosvedčiť aj navrhovateľ spolupracovník Ján Strojný.

Dôkaz: Výsluch svedka Jána Strojného, Ružinovská 5, 810 05 Bratislava

Z dôvodu, že navrhovateľ považuje výpoveď odporcu za neplatnú, navrhovateľ oznámil odporcovi dňa 10.05.2014, že trvá na ďalšom zamestnávaní podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve zo dňa 01.01.2011.

Dôkaz: Oznámenie zo dňa 10.05.2014

IV.

Na základe vyššie uvedeného žiadam, aby súd po oboznámení sa s predloženými dôkazmi a po vyhodnotení právnej veci vyhlásil tento

r o z s u d o k:

Skončenie pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou zo dňa 25.04.2014, ktorá bola daná podľa § 63 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce zamestnávateľom, **je neplatné.**

Odporca je povinný nahradiť navrhovateľovi náhradu mzdy za 2 mesiace, vo výške 1000 €.

Odporca je povinný nahradiť navrhovateľovi trovy konania vo výške, - €.

V Bratislave, dňa 10.06.2014

Jozef Krátky

Zdroj:
platné právne predpisy Slovenskej republiky
BARANCOVÁ Helena, *Zákonník práce Komentár 2. vydanie*. Praha: C.H.Beck, 2012.
1072 s.
internet: www.epi.sk, www.najpravo.sk