

Spôsoby skončenia pracovného pomeru



Bratislava, máj 2015

UPOZORNENIE:

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

Zákon č. 301/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej v texte len „zákon“) rozlišuje v zásade 5 spôsobov skončenia pracovného pomeru:

1. dohodou,
2. výpoveďou,
3. okamžitým skončením,
4. skončením v skúšobnej dobe,
5. skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú uplynutím dohodnutej doby.

Každý jeden spôsob skončenia pracovného pomeru má svoje špecifiká a zákon pre jednotlivé spôsoby kladie určité náležitosti, či už formálne alebo obsahové. V bežnom živote sa často stretávame s nesprávnym pomenovaním jednotlivých spôsobov, napr. „výpoveď dohodou“, „hodinová výpoveď“ a pod. Účelom tejto informačnej brožúry je práve základné vymedzenie a rozlíšenie jednotlivých spôsobov skončenia pracovného pomeru ako aj vymedzenie základných nárokov plynúcich zo zákona či už zamestnancovi alebo zamestnávateľovi, a to tak, aby sa jednotlivé spôsoby skončenia nezamieňali, s dôrazom na ich základné rozdiely.

Dohoda

- ide o najčastejší a najjednoduchší spôsob skončenia pracovného pomeru,
- je vyjadrením vôle zamestnávateľa ako aj zamestnanca ukončiť pracovný pomer (ide teda o dvojstranný právny úkon na rozdiel od iných spôsobov skončenia pracovného pomeru),
- **musí:**
 - byť uzatvorená **pisomne** v dvoch vyhotoveniach (jedno pre zamestnanca, jedno pre zamestnávateľa); ak nie je v písomnej forme, nie je neplatná, avšak nároky z dohody plynúce môžu byť sporné a ťažko preukázateľné,
 - obsahovať **deň skončenia** pracovného pomeru, t.j. konkrétny dátum alebo uvedenie udalosti, ktorá nastane v budúcnosti (napr. deň odchodu zamestnanca do dôchodku),
 - obsahovať **dôvod skončenia** pracovného pomeru, **ak pracovný pomer skončí z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) zákona**, teda z organizačných dôvodov na strane zamestnávateľa alebo z dôvodu zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca (uvedenie dôvodu je dôležité napr. pre vznik zákonného nároku na odchodné).

▪ **môže:**

- obsahovať dôvod skončenia, ak ide o iný dôvod než podľa § 63 ods. 1 písm. a) až c) (tie dohoda musí obsahovať vždy), ak to zamestnanec požaduje,
- iné skutočnosti, na ktorých sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodnú, napr. výšku odchodného (môže byť určená aj nad rámec zákona, ale nemusí byť určený vôbec), preplatenie nevyčerpanej dovolenky, a pod.

Odstupné:

- ak sa pracovný pomer končí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) (organizačné dôvody na strane zamestnávateľa) alebo z dôvodov zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca podľa lekárskeho posudku, vzniká zamestnancovi nárok na odstupné vo výške:
 - **násobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval **menej ako dva roky**,
 - **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **dva a menej ako päť rokov**,
 - **trojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **päť a menej ako desať rokov**,
 - **štvornásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **desať a menej ako dvadsať rokov**,
 - **päťnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval **najmenej dvadsať rokov**,
 - **desaťnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer končí zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz (ak pracovný úraz nebol spôsobený tým, že zamestnanec porušil právne predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti pri práci), chorobu z povolania alebo dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu (napr. niektorý pracovník jadrovej elektrárne a pod.).
- odstupné je možné dohodnúť aj z iných dôvodov, resp. aj vo vyššej výške, než je stanovené zákonom.

Výpoveď

- na rozdiel od dohody ide o prejav vôle jednej strany pracovnoprávneho vzťahu, teda buď zamestnanca alebo zamestnávateľa (ide teda o jednostranný právny úkon),

- **musí:**
 - mať **písomnú** formu, inak je neplatná,
 - byť doručená druhej strane (zamestnancovi do vlastných rúk, pričom existuje možnosť uplatnia fikcie doručenia podľa príslušných ustanovení zákonníka práce, ak sa výpoveď doručuje poštou; fikcia doručenia môže nastať aj vtedy, ak druhá strana odmietne výpoveď prevziať),
 - výpoveď zamestnávateľa musí obsahovať skutkovo a zákonom vymedzený dôvod skončenia, t. j. dôvod skončenia uvedený vo výpovedi danej zamestnávateľom musí byť vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a tento dôvod nie je možné dodatočne meniť.

Ak vo výpovedi chýba niektorá z vyššie uvedených náležitostí, výpoveď je neplatná.

- výpoveď je možné odvolať len so súhlasom druhej strany, pričom odvolanie výpovede ako aj súhlas musia mať písomnú formu,
- pracovný pomer **nekončí doručením výpovede, ale až uplynutím výpovednej doby.**

Výpoveď daná zamestnávateľom

- iba z dôvodov uvedených v zákone,
- výpovedný dôvod je potrebné skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť ,
- dôvod nie je možné dodatočne meniť,
- dôvody výpovede:
 - dôvody na strane zamestnávateľa (organizačné zmeny, o ktorých musí byť rozhodnuté už v čase dávania výpovede):
 - zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa,
 - zamestnanec sa stane nadbytočným (zamestnávateľ má právo určiť, ktorý zamestnanec dostane výpoveď, ak sa organizačná zmena týka viacerých zamestnancov),
 - dôvody na strane zamestnanca:

- zdravotná nespôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (zdravotná nespôsobilosť sa preukazuje lekárskeým posudkom; v posudku musí byť výslovne uvedené, že zamestnanec nie je spôsobilý vykonávať dohodnutý druh práce),
- nespôsobilosť zamestnanca vykonávať prácu:
- nespĺňa predpoklady pre výkon práce (napr. vodičovi bolo odňaté vodičské oprávnenie),
- prestal spĺňať požiadavky voľby alebo vymenovania (napr. odvolanie z funkcie vedúceho zamestnanca pri určitých pracovných pozíciách),
- neuspokojivo plní pracovné povinnosti a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov, pričom zamestnanec ich v primeranej lehote neodstránil,
- neplnenie pracovných povinností zamestnancom, porušovanie pracovnej disciplíny (len v lehote dvoch mesiacov, kedy nastal dôvod výpovede):
- závažné porušenie pracovnej disciplíny, t.j. ak je daný dôvod aj na okamžité skončenie pracovného pomeru, ale zamestnávateľ uprednostní výpoveď,
- menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, t.j. ak bol zamestnanec v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.
- ak je výpoveď daná z dôvodu §63 ods.1 písm. b) zákona (teda z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca), zamestnávateľ nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca,
- **ponuková povinnosť** (§63 ods.2 zákona) – zamestnávateľ môže dať výpoveď **len ak**:
 - nemá možnosť zamestnávať zamestnanca v dohodnutom mieste výkonu práce, a to ani na kratší pracovný čas,
 - zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú, pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste dohodnutého výkonu práce alebo sa nechce podrobiť príprave na túto prácu,
- ponukovú povinnosť **nemá** zamestnávateľ pri výpovedi z dôvodu **menej závažného porušenia pracovnej disciplíny** alebo z dôvodu, **pre ktorý je možno okamžite skončiť pracovný pomer**,
- **v kolektívnej zmluve** je možné stanoviť **podmienky** realizácie ponukovej povinnosti **alebo jej vylúčenie**,

- **výpoveď daná zástupcovi zamestnancov (t.j. člen odborového orgánu, člen zamestnaneckej rady alebo zamestnanecký dôverník)** musí byť odsúhlasená zástupcami zamestnancov (§ 240 ods. 8 až 11).

Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnávateľom:

- pracovný pomer sa skončí jej uplynutím
- **dĺžka:**
 - **všeobecne 1 mesiac** - ak zákon nestanoví inak,
 - v prípade výpovede danej **z dôvodu §63 ods.1 písm. a) a b)** alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil dlhodobu vzhľadom na svoj **zdravotný stav** spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (podľa lekárskeho posudku)
 - **2 mesiace** – ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov (ku dňu doručenia výpovede)
 - **3 mesiace** – ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 5 rokov (ku dňu doručenia výpovede)
 - **z iných dôvodov**
 - **2 mesiace** – ak pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej 1 rok (ku dňu doručenia výpovede); do dĺžky trvania pracovného pomeru sa **započítava aj doba trvania opakovane uzatvorených pracovných pomerov na dobu určitú, ak boli uzatvárané u toho istého zamestnávateľa a ak bezprostredne na seba nadväzujú,**
- **plynutie výpovednej doby** – od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca
- **nárok zamestnávateľa – ak zamestnanec nezotrvá u zamestnávateľa –** právo na peňažnú náhradu v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca za jeden mesiac, **ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve** (takáto dohoda musí mať **písomnú formu**)
 - **v kolektívnej zmluve možno vymedziť okruh zamestnancov,** s ktorými je takúto dohodu možné uzatvoriť; **rozsah peňažnej náhrady** maximálne v sume násobku výpovednej doby)

Odstupné

- ak sa pracovný pomer končí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) (organizačné dôvody na strane zamestnávateľa) alebo z dôvodov zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca podľa lekárskeho posudku, vzniká zamestnancovi nárok na odstupné vo výške:

- **násobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **dva a menej ako päť rokov**,
 - **dvojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **päť a menej ako desať rokov**,
 - **trojnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **desať a menej ako dvadsať rokov**,
 - **štvornásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej **dvadsať rokov**,
 - **desaťnásobku** priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer končí zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz (ak pracovný úraz nebol spôsobený tým, že zamestnanec porušil právne predpisy alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti pri práci), chorobu z povolania alebo dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu (napr. niektorý pracovník jadrovej elektrárne a pod.).
- odstupné je možné vyplatiť aj z iných dôvodov, resp. aj vo vyššej výške, než je stanovené zákonom.

Príklad: *Jozef pracoval v spoločnosti ABC, s.r.o. dva roky na pozícii strojár spolu s ďalšími dvomi zamestnancami s rovnakou pracovnou náplňou. Zamestnávateľ vo februári rozhodol, že zruší trojzmennú prevádzku. Na základe tohto rozhodnutia zamestnávateľa sa stalo jedno miesto strojára nadbytočným. Keďže bol zamestnávateľ najmenej spokojný s prácou Jozefa (a to aj napriek tomu, že iný strojár pracoval vo firme ABC, s.r.o. kratšie) dostal výpoveď Jozef, a to podľa § 63 ods. 1 písm. b). Výpoveď bola Jozefovi doručená 16. februára. Dvojmesačná výpovedná doba začne Jozefovi plynúť dňa 01. marca a pracovný pomer sa skončí jej uplynutím, t.j. uplynutím dňa 30. apríla. Jozef pôjde teda naposledy do práce 30. apríla. Jozefovi zároveň vznikne nárok na vyplatenie odstupného vo výške násobku jedného priemerného mesačného zárobku.*

Jozef mal v pracovnej zmluve písomne dohodnuté, že ak nezotrvá u zamestnávateľa celú výpovednú dobu, zamestnávateľ bude mať nárok na peňažnú náhradu vo výške jedného priemerného mesačného platu. Jozef si počas plynutia výpovede našiel dobre platenú prácu, avšak musí nastúpiť už 15. apríla. Na to, aby Jozef nemusel zotrvať v pracovnom pomere s firmou ABC, s.r.o. až do uplynutia celej výpovednej doby, musí firme ABC uhradiť jeden priemerný mesačný plat.

Zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa:

- **v ochrannej dobe:**
 - v dobe **dočasnej práceneschopnosti** pre chorobu alebo úraz (ak si ich úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil) – a to **od podania návrhu**

na ústavné liečenie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu do dňa ich skončenia,

- v dobe od **povolania zamestnanca na výkon mimoriadnej služby**, do uplynutia **2 týždňov po jeho prepustení z tejto služby**,
 - v dobe **tehotenstva, materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky**, a ak sa jedná o **osamelého zamestnanca starajúceho sa o dieťa mladšie ako 3 roky**,
 - v dobe **výkonu verejnej funkcie**,
 - v dobe keď je **zamestnanec pracujúci v noci** uznaný za dočasne nespôsobilého na nočnú prácu,
- **výpoveď daná zamestnancovi pred začiatkom ochrannej doby:**
 - pracovný pomer sa skončí **posledným dňom ochrannej doby**,
 - výpovedná doba uplynie **v ochrannej dobe**, ak zamestnanec oznámi, že netrvá na predĺžení pracovného pomeru

Zákaz výpovede sa **nevzťahuje** (teda zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer)

- **na výpoveď danú z dôvodov:**
 - §63 ods.1 písm. a) zánik alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti – **platí pre všetky kategórie zamestnancov v ochrannej dobe**,
 - pre ktoré je možné okamžité skončenie pracovného pomeru (§68) – **zákaz výpovede však stále platí pre** zamestnankyňu na materskej dovolenke, zamestnancov na rodičovskej dovolenke,
 - §63 ods.1 písm. e) pre iné porušenie pracovnej disciplíny – **zákaz výpovede však stále platí pre** tehotnú zamestnankyňu alebo zamestnankyňu na materskej alebo na zamestnancov na rodičovskej dovolenke,
 - ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce – platí pre **všetky kategórie zamestnancov v ochrannej dobe**,
- **zamestnanec so zdravotným postihnutím –zákaz** výpovede bez predchádzajúceho súhlasu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny – tento **zákaz neplatí** pri výpovedi danej z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) a e), t.j. premiestnenie alebo zrušenie zamestnávateľa a dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru.

Výpoveď daná zamestnancom

- **dôvody:**
 - z akéhokoľvek dôvodu, aj bez uvedenia dôvodu
- **výpovedná doba:**
 - **1 mesiac** - ak trval pracovný pomer kratšie ako jeden rok,
 - **2 mesiace** - ak pracovný pomer trval najmenej jeden rok,

- **plynutie a nárok zamestnávateľa** – obdobne ako u výpovedi danej zamestnávateľom,
- **odstupné** – ak nie je dohodnuté so zamestnávateľom inak, zamestnanec nemá nárok na odstupné.

Okamžité skončenie pracovného pomeru

- ďalší zo spôsobov jednostranného ukončenia pracovného pomeru buď zamestnancom alebo zamestnávateľom,
- **musí:**
 - **byť v písomnej forme,**
 - obsahovať skutkové **vymedzenie dôvodu** tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom,
 - **v ustanovenej lehote** musí byť **doručené** druhému účastníkovi,
 - uvedený dôvod sa **nesmie dodatočne meniť,**
 - tieto podmienky musia byť splnené **kumulatívne** ako zamestnancom, tak zamestnávateľom, **inak je** okamžité skončenie pracovného pomeru **neplatné,**
- **okamžite skončiť pracovný pomer je možné aj počas plynutia výpovednej doby** – v takomto prípade sa pracovný pomer neskončí uplynutím výpovednej doby, ale dňom doručenia okamžitého skončenia pracovného pomeru.

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom

- uplatňuje sa **len výnimočne** z týchto **dôvodov:**
 - zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin
 - zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu
- **lehota pre okamžité skončenie prac. pomeru:**
 - **do 2 mesiacov** odo dňa, kedy sa zamestnávateľa o dôvode dozvedel (subjektívna lehota), **najneskôr do 1 roka** odo dňa, keď tento dôvod vznikol (objektívna lehota) (možné predĺženie lehoty podľa §63 ods. 4 a 5 zákona)
- **zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru:**
 - ale zamestnávateľ **môže** skončiť pracovný pomer **výpoveďou:**
 - s tehotnou zamestnankyňou,
 - s osamelými zamestnancami, ak sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
 - so zamestnancami, ktorý sa starajú o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím,
 - a zamestnávateľ **nemôže** skončiť pracovný pomer **ani výpoveďou:**
 - **so zamestnankyňou na materskej dovolenke,**
 - **so zamestnancami na rodičovskej dovolenke.**

Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom

- **dôvody:**
 - podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú, pre neho vhodnú prácu,
 - nevyplatenie mzdy, náhrady mzdy, cestovných náhrad, náhrad za pracovnú pohotovosť, náhrad príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ich časť do **15 dní po uplynutí ich splatnosti**,
 - je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie,
 - **u mladistvých zamestnancov** – ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.
- **lehota:**
 - **do jedného mesiaca** odo dňa, kedy sa o dôvode dozvedel,
- **nárok zamestnanca**
 - zamestnanec má nárok **na náhradu mzdy** (nie odstupné) v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu 2 mesiacov.

Skončenie v skúšobnej dobe

- ide taktiež o jednostranný úkon smerujúci k ukončeniu pracovného pomeru, či už zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa,
- tento spôsob skončenia pracovného pomeru je špecifický tým, že ho je možné využiť len v priebehu skúšobnej doby – teda v presne vytýčenej lehote, ak bola skúšobná doba dohodnutá,
- **forma** musí byť **písomná**,
- **dôvod:**
 - z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu,
- **ochrana tehotnej ženy, matky do konca 9 mesiaca po pôrode a dojčiacej ženy** – skončenie prac. pomeru v skúšobnej dobe len **písomne**, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom a musí byť písomne **odôvodnené**, inak je neplatné,
- spravidla sa **doručuje** druhému účastníkovi **aspoň 3 dni** predtým, než sa má pracovný pomer skončiť (neskoršie doručenie však nemá vplyv na skončenie pracovného pomeru).

Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú

- tento spôsob skončenia pracovného pomeru je špecifický tým, že končí uplynutím **doby**, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený, teda nie konaním niektorej zo strán pracovnoprávneho vzťahu; skončenie pracovného pomeru v takomto prípade nie je potrebné druhej strane formálne oznamovať,
- pracovný pomer **nekončí**, ak zamestnanec pracuje u zamestnávateľa po uplynutí tejto doby s **jeho vedomím**; a ak sa nedohodnú inak, tento pracovný pomer sa mení na **pracovný pomer uzatvorený na nečítý čas**,
- prac. pomer na dobu určitú môže skončiť aj iným z vyššie uvedených spôsobov (teda dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením aj skončením v skúšobnej dobe).

Zdroj:
platné právne predpisy Slovenskej republiky
internet: www.epi.sk