

SPÔSOBY SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU A NEPLATNÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

(informatívna brožúra)



CENTRUM
PRÁVNEJ POMOCI

Spôsoby skončenia pracovného pomeru

Zákon č. 311/2001 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.**

1. Skončenie pracovného pomeru dohodou

Jedná sa o najbežnejší spôsob skončenia pracovného pomeru. Dohoda je dvojstranný úkon čo znamená, že zamestnanec aj zamestnávateľ musia s dohodou súhlasiť a podpísať ju. Dohoda musí mať písomnú formu a pracovný pomer končí dňom, ktorý je v dohode uvedený.

Ak skončí zamestnávateľ pracovný pomer z organizačných dôvodov (ruší sa miesto, presúva sa miesto práce) alebo z dôvodu zdravotnej nespôsobilosti zamestnanca naďalej vykonávať prácu má zamestnanec nárok na odstupné. Nárok na odstupné sa určuje podľa toho, koľko rokov bol zamestnanec v pracovnom pomere u zamestnávateľa.

2. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

Výpoveď je oproti dohode jednostranným úkonom. Výpoveď môže dať zamestnanec a aj zamestnávateľ. Pri výpovedi sa nevyžaduje súhlas druhej strany. Zamestnanec môže dať výpoveď aj bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ bez uvedenia dôvodu nemôže dať výpoveď a môže dať výpoveď iba z tých dôvodov, ktoré zákon umožňuje. Výpoveď musí byť vždy písomná.

Zamestnávateľ musí presne a jasne vymedziť výpovedný dôvod, tento dôvod nie je možné dodatočne meniť.

Všeobecne platí výpovedná doba 2 mesiace, ak pracovný pomer trval viac ako 1 rok. Ak trval menej než jeden rok, vtedy je výpovedná doba 1 mesiac.

Výpovedná doba plynie od prvého dňa nasledujúceho mesiaca kedy bola výpoveď daná, a to napr. ak je výpoveď daná v máji, plynúť začne až v júni. Rovnako ako pri dohode, pri výpovedi má zamestnanec nárok na odstupné, ale len v prípade, ak je výpoveď daná z organizačných dôvodov alebo straty spôsobilosti zamestnanca na základe lekárskeho posudku. Ak dal výpoveď zamestnanec, nemá nárok na odstupné.

3. Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru je tiež jednostranný úkon a teda nevýžaduje sa súhlas druhej strany. Takéto skončenie musí byť písomné. Musí byť uvedený niektorý zo zákonom stanovených dôvodov a musí byť doručené druhej strane. Nemožno okamžite skončiť pracovný pomer bez uvedenia dôvodu.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu do 15 dní po splatnosti, ak stratil spôsobilosť na výkon práce podľa lekárskeho posudku a zamestnávateľ mu nedal inú vhodnú prácu alebo ak je bezprostredne ohrozený na živote a zdraví. Zamestnanec môže takto skončiť pracovný pomer v lehote 1 mesiaca odkedy sa dozvedel o dôvodoch na skončenie. Pri takomto skončení patrí zamestnancovi náhrada mzdy za 2 mesiace.

Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer iba ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin alebo závažným spôsobom porušil pracovnú disciplínu. Zamestnávateľ môže skončiť okamžite pracovný pomer z týchto dôvodov v lehote 2 mesiacov odkedy sa dozvedel o dôvodoch alebo do 1 roka odo dňa kedy dôvody na okamžité skončenie vznikli.

4. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Skúšobná doba platí iba v prípade, ak je v pracovnej zmluve dohodnutá. Skúšobná doba môže byť najviac 3 mesiace a nie je ju možné znova predĺžiť. Počas skúšobnej doby môže pracovný pomer skončiť zamestnanec aj zamestnávateľ bez udania dôvodu. Skončenie musí byť písomné a doručené druhej strane. Výnimkou je skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou alebo dojčiacou zamestnankyňou alebo matkou do 9 mesiacov po pôrode. V takomto prípade je potrebné uviesť dôvod skončenia zo strany zamestnávateľa. Dôvod nesmie súvisieť s tehotenstvom alebo materstvom.

5. Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú uplynutím dohodnutej doby

Pracovný pomer na určitú dobu končí uplynutím doby, na ktorú bol uzavretý. Pokiaľ však doba, na ktorú bol pracovný pomer uzavretý uplynula a zamestnanec nastúpil do práce a zamestnávateľ o tom má vedomosť a nechá zamestnanca pracovať napriek tomu, že pracovný pomer mal skončiť z dôvodu uplynutia dohodnutej doby, má sa za to, že sa automaticky zmluva predlžuje na dobu neurčitú, ak sa nedohodne inak.

Zákaz výpovede

Zamestnávateľ nemôže dať výpoveď zamestnancovi v tzv. ochrannej dobe. Zákon presne určuje ochrannú dobu a okruh zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje. Ochrannou dobou sú chránení:

- zamestnanci, ktorí sú práceneschopní a nespôsobili si práceneschopnosť úmyselne,
- tehotné zamestnankyne, zamestnankyne na materskej dovolenke, zamestnankyňa alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke, osamelý zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- zamestnanci povolani na výkon mimoriadnej služby,
- zamestnanci uvoľnení na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy,
- zamestnanci dlhodobo uvoľnení na výkon verejnej funkcie,

-
- zamestnanci pracujúci v noci lekárske posudkom uznání za dočasne nespôsobilých na nočnú prácu.

Neplatné skončenie pracovného pomeru

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. Miestne príslušným súdom je všeobecný súd 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.

Neplatné skončenie pracovného pomeru a nároky z neho plynúce

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 neplatnosti rozhoduje vždy súd.

1. Nároky zamestnávateľa z neplatného skončenia pracovného pomeru

Ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo okamžite skončil pracovný pomer 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.

2. Nároky zamestnanca z neplatného skončenia pracovného pomeru

Ak zamestnávateľ dal neplatnú výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru alebo skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe a 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. Ak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní a došlo k neplatnému skončeniu pracovného pomeru a ak sa so zamestnávateľom písomne nedohodne inak, pracovný pomer sa skončí dohodou (fikcia platného skončenia). V takomto prípade má zamestnanec nárok na 2 mesačné mzdy.

Náhrada mzdy – najviac za 36 mesiacov, ak zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní.

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.

Upozornenie: Táto brožúra má výlučne informatívny charakter. Je všeobecnej povahy, a teda nemusí zohľadňovať osobitosti konkrétneho prípadu. Z tohto dôvodu Vám odporúčame vyhľadať ohľadom riešenia Vášho problému kvalifikovanú právnu pomoc.

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

Kancelárie CPP:

CPP - Kancelária Bratislava Račianska 71 810 05 Bratislava 15 Email: info.ba@centrumpravnejpomoci.sk	CPP - Kancelária Rimavská Sobota Čerenčianska 20 979 01 Rimavská Sobota Email: info.rs@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Banská Bystrica Skuteckého 30 974 01 Banská Bystrica Email: info.bb@centrumpravnejpomoci.sk	CPP- Kancelária Svidník Sov. Hrdinov 102 089 01 Svidník Email: info.sk@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Humenné Lipová 1 066 01 Humenné Email: info.he@centrumpravnejpomoci.sk	CPP- Kancelária Trenčín Hviezdoslavova 3 911 01 Trenčín Email: info.tn@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Košice Murgašova 3 040 41 Košice Email: info.ke@centrumpravnejpomoci.sk	CPP- Kancelária Trnava Pekárska 11 917 01 Trnava Email: info.tt@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Liptovský Mikuláš Kollárova 2 031 01 Liptovský Mikuláš Email: info.lm@centrumpravnejpomoci.sk	CPP- Kancelária Tvrdošín Medvedzie 132 027 44 Tvrdošín Email: info.ts@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Nitra Štúrova 22, P.O.BOX 7 949 03 Nitra 3 Email: info.nr@centrumpravnejpomoci.sk	CPP- Kancelária Žilina P.O.Hviezdoslava 690/6 011 00 Žilina Email: info.za@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Prešov Masarykova 10 080 01 Prešov Email: info.po@centrumpravnejpomoci.sk	CPP - Kancelária Žiar n/Hronom SNP 613/124 965 01 Žiar nad Hronom Email: info.zh@centrumpravnejpomoci.sk
CPP - Kancelária Komárno Župná ul. 14 945 01 Komárno Email: info.kn@centrumpravnejpomoci.sk	

CALL CENTRUM
0650 105 100

Konzultačné dni:

Pondelok: 8:00 – 15:00 h

Streda: 8:00 – 16:00 h

Informačná kancelária – úradné hodiny:

Pondelok: 8:00 – 15:00 h

Utorok: 8:00 – 15:00 h

Streda: 8:00 – 16:00 h

Štvrtok: 8:00 – 15:00 h

Piatok: 8:00 – 12:00 h



www.centrumpravnejpomoci.sk

info@centrumpravnejpomoci.sk

Facebook: Centrum právnej pomoci