

Skončenie pracovného pomeru

7. 11. 2024

Mgr. Jana Sapáková, LL.M.Eur.
Partnerka



Eversheds Sutherland

Globálny dosah



Eversheds Sutherland je jednou z desiatich najväčších advokátskych kancelárií na svete, ktorá poskytuje právne poradenstvo a riešenia medzinárodnej klientele, medzi ktorú patria niektoré z najväčších nadnárodných spoločností na svete.

70+
kancelárií

30+
krajín

Europe

Austria
Vienna

Belgium
Brussels

Bulgaria
Sofia

Czech Republic
Prague

Estonia
Tallinn

Finland
Hämeenlinna
Helsinki
Jyväskylä
Oulu
Tampere
Turku

France
Paris

Germany
Berlin
Düsseldorf
Hamburg
Munich

Hungary
Budapest

Ireland
Dublin

Italy
Milan
Rome

Latvia
Riga

Lithuania
Vilnius

Luxembourg
Luxembourg City

Netherlands
Amsterdam
Rotterdam

Poland
Warsaw

Portugal
Faro
Lisbon
Porto

Romania
Bucharest

Slovakia
Bratislava

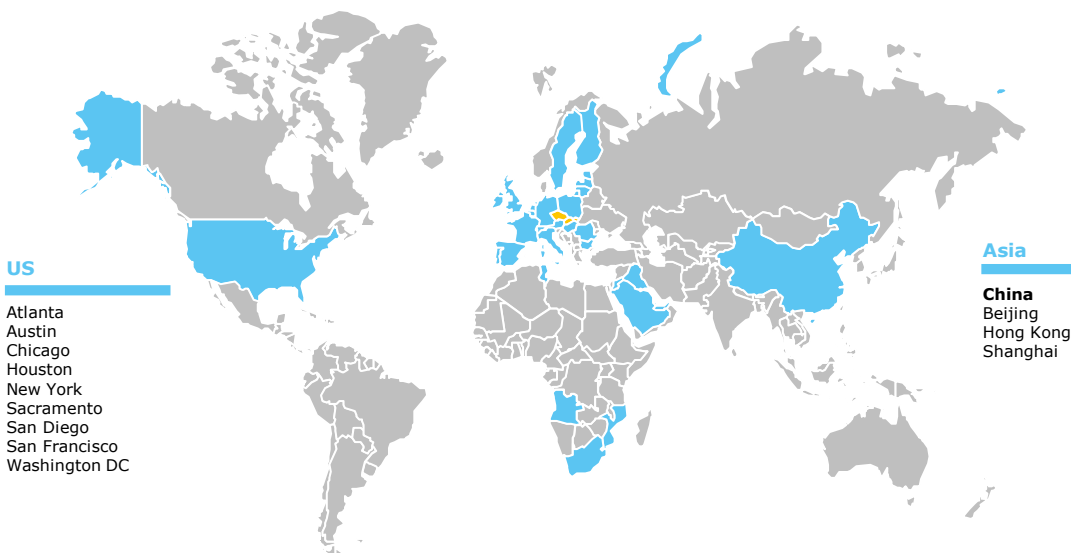
Spain
Madrid

Sweden
Stockholm

Switzerland
Berne
Geneva
Zug
Zurich

United Kingdom

Belfast
Birmingham
Cambridge
Cardiff
Edinburgh
Ipswich
Leeds
London
Manchester
Newcastle
Nottingham



US

Atlanta
Austin
Chicago
Houston
New York
Sacramento
San Diego
San Francisco
Washington DC

Asia

China
Beijing
Hong Kong
Shanghai

Africa

Angola
Luanda
Mauritius
Port Louis
Mozambique
Maputo

South Africa
Durban
Johannesburg
Tunisia
Tunis

Middle East

Iraq
Baghdad
Erbil
Jordan
Amman
Qatar
Doha

Saudi Arabia
Riyadh
United Arab Emirates
Abu Dhabi
Dubai

750+
partnerov

5000+
ľudí

3000+
právníkov

Eversheds Sutherland | Česká republika a Slovensko

Niečo o nás



2 kancelárie
v Bratislave a Prahe



+40
právníkov



15
právníkov na Slovensku

Zameriavame sa na pracovné právo



- Day to day poradenstvo
- Pracovné zmluvy – príprava a zmeny
- Interné smernice a interné predpisy
- Kolektívne pracovné právo a odbory
- Skončenie pracovného pomeru
- ESG



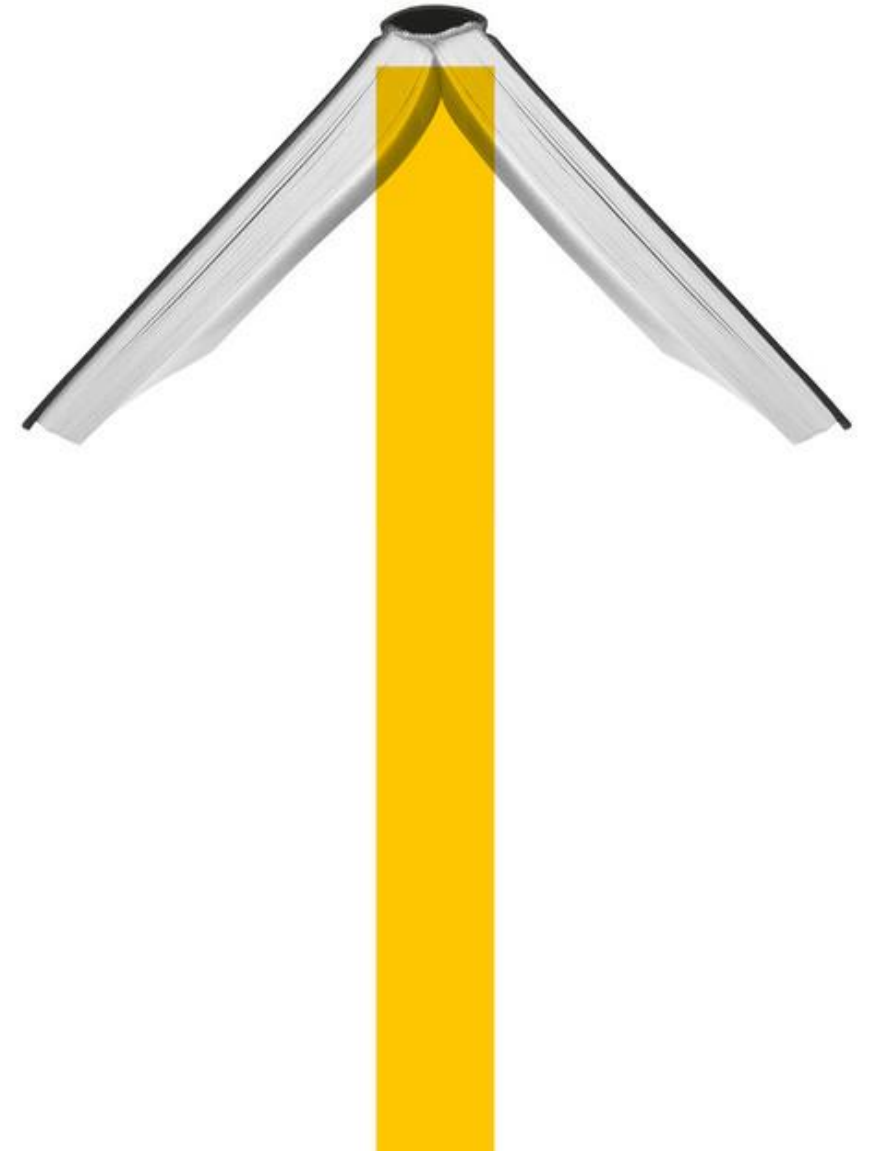
Spôsoby skončenia pracovného pomeru

1. Dohoda
2. Výpoveď
3. Okamžité skončenie
4. Skončenie v skúšobnej dobe
5. Uplynutím doby, na ktorú bol pracovný pomer uzatvorený
6. Uplynutím obdobia, na ktoré bolo vydané povolenie na zamestnanie / povolenie na pobyt
7. Smrť zamestnanca
8. Porušenie ustanovení o dočasnom pridelení zamestnanca

1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

§ 60 Zákonníka práce

- Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú na skončení PP od akéhokoľvek budúceho dátumu / udalosti (musí byť, ale dostatočne určité)
- Obmedzená možnosť napadnúť dohodu o skončení PP na súde
- Zamestnávateľ vydá zamestnancovi jedno písomné vyhotovenie dohody, t.j. predpokladá sa písomná forma, avšak nedodržanie písomnej formy nie je sankcionované neplatnosťou dohody



1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

§ 60 Zákonníka práce

Dohoda musí obsahovať dôvod skončenia PP, ak:

- To zamestnanec požaduje
- PP končí z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) a f) ZP:
 - Zamestnávateľ sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
 - Zamestnanec sa stane nadbytočným
 - Zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu (vzhľadom na jeho zdravotný stav)
 - Zamestnanec dovršíl 65 rokov veku a vek určený na starobný dôchodok (v súčasnosti **neúčinné** a vymazané ustanovenie)

1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

§ 60 Zákonníka práce

- Dohoda o skončení pracovného pomeru môže obsahovať všetko, na čom sa účastníci pracovného pomeru dohodnú a čo je pre nich dôležité (napr. výšku odchodného, osobitý bonus vyplatený po riadnom odovzdaní agendy, preplatenie nevyčerpanej dovolenky, mlčanlivosť, zrušenie konkurenčnej doložky a pod.)

Nárok na odstupné:

- Vzniká iba ak PP končí z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a) - c) a f) ZP
- Zamestnanec sa nemôže vopred vzdať zákonného nároku na odstupné
- Zvýšené zákonné odstupné (o 1 mesiac)
- Zamestnávateľ môže poskytnúť odstupné dobrovoľne v zmysle § 76 ods. 7 ZP

1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

Judikatúra

„Na platnosť dohody o skončení pracovného pomeru síce ZP predpisuje písomnú formu, jej nedodržanie však nezakladá neplatnosť tohto právneho úkonu, preto uvedený dvojstranný právny úkon je platný, ak sa obaja jeho účastníci zhodli na jeho obsahu, ktorá je vyjadrením ich vôle, a to aj ústnou alebo konkludentnou formou. Keďže platná dohoda o skončení pracovného pomeru nemusí byť uzavretá nevyhnutne písomne, je zrejmé, že dohoda o skončení pracovného pomeru nemusí byť ani doručená.“

(KS BA, sp. zn. 4CoPr/5/2019)



1. Dohoda o skončení pracovného pomeru

Prax

- Predložiť dohodu zamestnancovi
- Poskytnúť primeraný čas na oboznámenie
- Prerokovať obsah dohody
- Pri výške odstupného zohľadniť výpovednú dobu a odstupné v prípade výpovede
- Pozor na komunikáciu – príklad z praxe: zamestnávateľ neuviedol do dohody organizačné dôvody a nevyplatil odstupné, so zamestnancami komunikoval, že nemá pre nich prácu. V konečnom dôsledku doplatil odstupné, aby sa vyhol súdnemu sporu

VÝHODY

- Minimálne riziko sporu
- Optimalizácia dátumu
- Možnosť preplatiť dovolenku (výhodné pre zamestnanca)
- Možnosť prihlásenia na úrade práce (výhodné pre zamestnanca)

2. Výpoveď

§ 61 až 67 Zákonníka práce

- Zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa (jednostranne)
- **Písomná**
- **Doručená (osobne na pracovisku / doporučenou poštou do vlastných rúk) - § 38 ZP**
- Jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne **stanovený výpovedný dôvod**
- **Podmienky na skončenie pracovného pomeru:**
 - Existencia výpovedného dôvodu,
 - Absencia zákazu výpovede podľa § 64 ZP (tzv. ochranná doba)



2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Len zo zákonných dôvodov (§ 63 ods. 1 ZP):

- **Písm. a)** - Ak sa zamestnávateľ zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce nesúhlasí
- **Písm. b)** Ak sa zamestnanec stane nadbytočným (organizačný dôvod, písomné rozhodnutie zamestnávateľa)
- **Písm. c)** Ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania
- **Písm. d)** Ak zamestnanec:
 - Nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce
 - Prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2 (zvolenie / vymenovanie)
 - Nesplňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon práce
 - Neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných 6 mesiacoch vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil
- **Písm. e)** – Ak sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pri menej závažnom porušení disciplíny je možné dať výpoveď, len ak za posledných 6 mesiacov bol zamestnanec upozornený na možnosť výpovede
- **Písm. f)** - Zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok – **pozastavená účinnosť Ústavným súdom Slovenskej republiky, aktuálne už vymazané (Slov-lex)**

2A. Výpoved' zo strany zamestnávateľa

Písm. a) – zamestnávateľ (alebo jeho časť) sa zrušuje / premiestňuje

Zrušenie zamestnávateľa:

- Prijaté rozhodnutie o skončení činnosti zamestnávateľa alebo jeho organizačnej jednotky
- Z objektívnych dôvodov nemá možnosť ponúknuť zamestnancovi prácu



2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. a) – zamestnávateľ sa zrušuje / premiestňuje – Prípad

- Zamestnávateľom bola organizačná zložka zahraničnej právnickej osoby na Slovensku, ktorej zriaďovateľ sa rozhodol o jej zrušení
- Nakoľko zriaďovateľ bol z pohľadu právnej subjektivity iná entita, ako zamestnávateľ, nemal zriaďovateľ voči zamestnancom ponukovú povinnosť
- Z uvedeného dôvodu boli zamestnancom doručené výpovede

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. a) – zamestnávateľ sa zrušuje / premiestňuje - Judikatúra

„Zrušenie zamestnávateľa nespôsobuje automaticky skončenie pracovného pomeru, ale pracovné pomery je potrebné skončiť výpoveďou do dňa zrušenia tak, aby ku dňu zrušenia zamestnávateľa uplynuli výpovedné doby.“

(NS SR, sp. zn. 1 Obo 210/2006)

„Zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti nie je právnym úkonom a nemožno ho na súde napadnúť z hľadiska platnosti alebo neplatnosti.“

(KS TT, sp. zn. 11 CoPr 1/2015)

2A. Výpoved' zo strany zamestnávateľa

Písm. a) – zamestnávateľ sa zrušuje / premiestňuje - Judikatúra

„Zrušenie zamestnávateľa nemožno stotožňovať so zrušením obchodnej spoločnosti, družstva alebo inej právnickej osoby, ktoré predchádza jej zániku. Zrušenie zamestnávateľa obdobne netreba stotožňovať so stratou právnej subjektivity právnickej osoby (fyzickej osoby). Zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti predstavuje opatrenie zamestnávateľa, na základe ktorého buď zamestnávateľ úplne prestane podnikať (prevádzkovať svoj podnik), alebo vykonávať iné činnosti, pre ktoré doteraz zamestnával fyzické osoby (bez toho, aby musel zamestnávateľ ako právnická osoba zaniknúť), alebo sa takéto opatrenie týka len organizačnej jednotky, útvaru alebo inej zložky zamestnávateľa, ktorá vyvíja v rámci zamestnávateľa relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na plnení úloh (na predmete činnosti) zamestnávateľa samotného.“

(KS TT, sp. zn. 11 CoPr 1/2015, NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 191/2009)

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným

Zamestnanec sa stáva nadbytočným na základe **písomného rozhodnutia** zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o:

- a) Zmenách úloh alebo technického vybavenia
 - b) Znížení počtu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce
 - c) O iných organizačných zmenách
-
- Písomné rozhodnutie je interný dokument zamestnávateľa
 - Musí predchádzať dátumu ukončenia pracovného pomeru
 - Zamestnávateľ by mal rozhodnúť o organizačných zmenách tak, aby výpovedná lehota mohla zamestnancom uplynúť v plánovaný deň skončenia pracovného pomeru
 - O tom, ktorý zamestnanec je nadbytočný, rozhoduje len zamestnávateľ

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným

Zákaz obnoviť zrušené pracovné miesto

- Keď zamestnávateľ dá zamestnancovi výpoveď, nesmie na jeho miesto prijať inú osobu **najmenej dva mesiace** (počíta sa od skončenia pracovného pomeru, nie od doručenia výpovede)

Ponuka iného vhodného voľného pracovného miesta alebo miesta na čiastočný úväzok

- Zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi, ak je to možné, inú pre neho vhodnú prácu alebo prácu na kratší pracovný čas, ak taká v čase doručenia výpovede existuje
- Len pracovné miesto v súčasnom mieste výkonu práce

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným – Prípad z praxe

Časový harmonogram pri ukončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov:

1. Rozhodnutie o organizačných zmenách
2. (Prerokovanie so zástupcami zamestnancov)
3. Ponuka inej vhodnej voľnej pracovnej pozície alebo zamestnania na čiastočný úväzok
4. Doručenie výpovede
5. Pamätajte na zákaz opätovného vytvorenia zrušenej pracovnej pozície

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným - Judikatúra

„V prípade viacerých voľných pracovných miest, avšak menšieho počtu než je počet nadbytočných zamestnancov, je zamestnávateľ povinný voľné pracovné miesta ponúknuť všetkým nadbytočným zamestnancom. V takom prípade je na zamestnávateľovi, ktorému z nadbytočných zamestnancov ponúkne voľné pracovné miesto ako prvému. Ak zamestnanec ponuku prijme predtým, než zamestnávateľ dá ostatným nadbytočným zamestnancom výpoveď, povinnosť ponuky tohto pracovného miesta ostatným nadbytočným zamestnancom už neprichádza do úvahy“.

(NS SR, sp. zn. 8 Cdo 52/2016)

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným - Judikatúra

- Judikát poskytuje zamestnávateľovi možnosť rozhodnúť sa, či pristúpi ku spoločnému doručovaniu výpovedí a teda všetkým zamestnancom naraz ponúkne všetky voľné pracovné miesta, alebo
- či bude robiť postupne stretnutia so zamestnancami, na ktorých im bude doručovať výpovede a ponúkať vždy len aktuálne voľné vhodné pracovné miesta (teda bez tých, ktoré už predošlí zamestnanci prijali)
- druhá možnosť, de facto umožní zamestnávateľovi rozhodnúť sa, komu bude voľné pracovné miesta ponúkať ako prvému



2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným - Judikatúra

„Uvedené ustanovenie (pozn. jedná sa o ustanovenie § 63 ods. 2 písm. a/ ZP) vyžaduje od zamestnávateľa, aby zamestnancovi ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ale v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce“.

(NS SR rozsudok sp.zn. 8Cdo/132/2016, 8Cdo/133/2016).

Skutkový stav:

- Súd prvého stupňa vyhovel žalobkyni v časti domáhajúcej sa určenia neplatnosti výpovede z pracovného pomeru, a to na základe toho, že žalovaný nesplnil svoju povinnosť podľa § 63 ods. 2 písm. a/ Zákonníka práce ponúknuť žalobkyni iné vhodné pracovné miesto, hoci také voľné pracovné miesto mal na detašovanom pracovisku v Košiciach
- Odvolací súd tento rozsudok zrušil s odôvodnením, že ustanovenie § 63 ods. 2 písm. a/ ZP vyžaduje od zamestnávateľa, aby zamestnancovi ponúkol všetky voľné pracovné miesta, ale v mieste, ktoré bolo v pracovnej zmluve dohodnuté ako miesto výkonu práce, ktorým v prípade žalobkyne bola Bratislava a nie Košice

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. b) – zamestnanec sa stal nadbytočným - Judikatúra

Pokračovanie – NSSR dovolanie žalobkyne odmietol a z jeho rozhodnutia vyplynulo nasledovné:

- Nie je relevantné, či zamestnávateľ disponuje voľnými pracovnými miestami, relevantné je to, či zamestnávateľ má voľné pracovné miesto k dispozícii v MIESTE, ktoré bolo dohodnuté ako Miesto výkonu práce, a či toto bolo zamestnancovi ponúknuté
- Ak zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu, zamestnávateľ môže pristúpiť k výpovedi
- Pokiaľ zamestnávateľ ponúkne prácu mimo miesta výkonu práce a zamestnanec takúto ponuku prijme, dôjde v zmysle § 54 Zákonníka práce k dohode o zmene pracovných podmienok

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. c) – zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť na výkon práce

- 2 rôzne situácie:
- „Zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu“ – nemusí jestvovať väzba medzi zdravotným stavom zamestnanca a výkonom jeho práce, t.j. k zhoršeniu zdravotného stavu zamestnanca mohlo prísť mimo pracoviska zamestnanca (napr. zamestnanec pri autohavárii stratil končatinu, a v dôsledku toho stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu)
- „Ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva“ – k zhoršeniu zdravotného stavu zamestnanca prišlo v dôsledku výkonu práce

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. c) – zamestnanec dlhodobo stratil spôsobilosť na výkon práce

- Pozor na povinnosť preradenia zamestnanca na inú prácu podľa pracovnej zmluvy podľa § 55 ods. 2 ZP
- Iná práca môže pozostávať zo zmeny spôsobu výkonu práce (zmena tepelných podmienok, režim nočnej / dennej práce) alebo v zmene ostatných podmienok práce v rámci dohodnutého obsahu pracovnej zmluvy
- Pri preradení na inú prácu, pri ktorej dochádza k zmene druhu práce, je potrebný súhlas zamestnanca
- V prípade, ak zamestnávateľ nemá možnosť preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu, môže pristúpiť k výpovedi

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – zamestnanec nespĺňa predpoklady / požiadavky / neuspokojivé plnenie

„Zamestnanec

1. **nespĺňa predpoklady** ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
2. **prestal spĺňať požiadavky** podľa § 42 ods. 2,
3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa **požiadavky** na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom **vo vnútornom predpise** alebo
4. **neuspokojivo plní pracovné úlohy** a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,”

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – zamestnanec nespĺňa predpoklady / požiadavky na výkon práce

- Predpoklady potrebné na výkon práce môžu byť napr.: vodičské oprávnenie, vysokoškolské vzdelanie, povolenie na činnosť, atď.
- Strata predpokladu zapríčiňuje nemožnosť vykonávania doterajšej práce
- Požiadavky podľa § 42 ods. 2 ZP: voľba / vymenovanie ako predpoklad vykonávania určitej funkcie, t.j. ide o skončenie funkčného obdobia a opätovné nezvolenie alebo odvolanie z funkcie,
- Požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce podľa vnútorného predpisu – napr. znalosť cudzieho jazyka, vodičské oprávnenie (ak nie je určené ako podmienka výkonu práce podľa zákona), spôsob komunikácie s klientmi, a pod.

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – neuspokojivé plnenie pracovných úloh

- Povinnosť vyzvať zamestnanca na odstránenie konkrétnych nedostatkov v posledných 6 mesiacoch pred doručením výpovede
- Výzva musí byť **písomná** a riadne **doručená**, dostatočne **špecifická**, s uvedením konkrétnych situácií, kedy neboli splnené **konkrétne pracovné úlohy**, alebo boli splnené nedostatočne, vhodné určiť **lehotu** na odstránenie týchto nedostatkov, Zamestnanec musí mať vedomosť o kritériách a požiadavkách na riadny výkon práce; môžu byť vymedzené tak kvalitatívne aj kvantitatívne
- Výzva nemusí obsahovať upozornenie, že v prípade, ak nepríde k náprave, môže byť doručená výpoveď (v porovnaní s upozornením pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny)
- Dôvody uvedené vo výpovedi sa musia zhodovať s nedostatkami špecifikovanými vo výzve, t.j. špecifikované nedostatky neboli zamestnancom odstránené v určenej lehote

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – neuspokojivé plnenie pracovných úloh

- **POZOR na zamieňanie s menej závažným porušením pracovnej disciplíny**
- Častokrát ťažké zhodnotenie situácie, potreba individuálneho posúdenia
- Neuspokojivé plnenie pracovných úloh predstavuje najčastejšie nedodržanie noriem, nesprávne odovzdanú či chybovú prácu
- Odmietnutie vykonania príkazu zamestnávateľa, ktorý bol v súlade s právom a dohodnutým druhom práce, nepoužívanie ochranných pomôcok alebo nesprávny postup týkajúci sa BOZP môže byť zväčša kvalifikované aj ako neuspokojivé plnenie pracovných úloh, aj ako nedodržanie pracovnej disciplíny

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – neuspokojivé plnenie pracovných úloh

„Ak má byť **porušenie pracovnej disciplíny** právne postihnuteľné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Pritom môže mať zamestnanec dobré pracovné výsledky, ale hoci dobré pracovné výsledky dosahuje, porušuje niektoré svoje povinnosti, ktoré z pracovného pomeru vyplývajú. Oproti tomu uplatnenie výpovedného dôvodu, ktoré spočíva v **neuspokojivých pracovných výsledkoch** zamestnanca, vôbec nevyžaduje porušenie pracovných povinností (aj keď nie je vylúčené, že neuspokojivé pracovné výsledky môže zamestnanec dosahovať aj preto, že niektoré svoje povinnosti porušuje). ZP vychádza totiž z objektívneho zistenia, že zamestnanec neuspokojivé pracovné výsledky dosahuje, a to bez ohľadu na to, či je to tak v dôsledku zavineného konania zamestnanca (aspoň vo forme nedbanlivosti). Je úplne nepodstatné, či neuspokojivé pracovné výsledky sú dôsledkom zamestnancovej neschopnosti, nespôsobilosti, nezodpovedného prístupu k plneniu pracovných povinností a pod. Podstatné je, že tu objektívne neuspokojivé pracovné výsledky existujú. ... Ak tu nie je ani len nedbanlivostné porušenie pracovných povinností, nemôže ísť o výpovedný dôvod pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ale prípadne, pri splnení ďalších zákonných požiadaviek, iba o výpovedný dôvod pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh.“

NS ČR (sp. zn. 21Cdo 758/2006)

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – zamestnanec nespĺňa predpoklady / požiadavky / neuspokojivé plnenie

„Vo výzve musí zamestnávateľ konkrétne vymedziť, ktoré úlohy alebo pracovné činnosti neplní zamestnanec riadne (uspokojivo). Nestačí všeobecné tvrdenie, ako napríklad, „v práci nevykazujete snahu o zlepšenie“, „Váš výkon je neuspokojivý“, „výsledky Vašej práce nezodpovedajú požiadavkám zamestnávateľa“ a pod. Primeranosť času poskytnutého zamestnancovi na odstránenie nedostatkov v práci v zmysle ustanovenia nemožno paušalizovať, ale ju treba posudzovať individuálne; závisí predovšetkým od povahy práce, ktorú zamestnanec u zamestnávateľa vykonáva.“

(R 97/2002, NS SR, sp. zn. 1 Cdo 86/2000)

2A. Výpoved' zo strany zamestnávateľa

Písm. d) – zamestnanec nespĺňa predpoklady / požiadavky / neuspokojivé plnenie

- Dlhodobo nesplnené interné výkonnostné ciele, a to aj po e-mailovom upozornení na nízku efektivitu (následne bola doručená výzva), t.j. nedosiahnutie kľúčových ukazovateľov výkonnosti
- Určené úlohy neboli plnené včas, prípadne plnené chybovo a nedostatočne, chybová a chýbajúca evidencia v internom systéme zamestnávateľa
- Zamestnanec na fakturačnom oddelení nesprávne generoval faktúry, neodoslal ich klientom, neodpovedanie klientom na e-mailové otázky k vystaveným faktúram, nesprávna evidencia faktúr v internom systéme zamestnávateľa, neúmerne dlhé procesy reklamácií vystavených faktúr (viac ako 6 mesiacov)

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. e) – porušenie pracovnej disciplíny

Dôvody pre okamžité skončenie PP:

- Závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo právoplatné odsúdenie pre úmyselný trestný čin

Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny:

- Potrebné **písomné** upozornenie s konkretizáciou porušení interného predpisu zamestnávateľa a/alebo zákonného ustanovenia
- Obligatórne upozornenie, že v prípade, ak príde k opakovaniu špecifikovaného konania alebo k ďalšiemu porušeniu (t.j. nemusí ísť o totožné konanie ani nemusí medzi týmito konaniami jestvovať súvislosť), môže byť doručená výpoveď
- Upozornenie musí byť **riadne doručené**

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. e) – porušenie pracovnej disciplíny - Prípad

- Zamestnanec sa hrubo, hanlivo a vulgárne vyjadroval na adresu zahraničných kolegov a na svojho nadriadeného, a to opätovne v otvorených priestoroch zamestnávateľa pred viacerými zamestnancami;
- Zamestnanec nedokončoval klientske úlohy, neplnil ústne pokyny nadriadeného, aj napriek zníženiu počtu klientov zamestnanec nestíhal vykonávať riadne a včas všetky úlohy, nedostatočná interná evidencia záznamov v systéme zamestnávateľa, nejasná komunikácia voči klientom aj spolupracovníkom;
- Pri výkone telepráce zamestnanec nedodržiaval pracovný čas (nebol online v určenom čase), nedodržiaval dohodnuté termíny splnenia konkrétnych úloh, nespracovanie/neodpovedanie na e-maily so zadanými úlohami.

2A. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Písm. e) – porušenie pracovnej disciplíny – Judikatúra

„Podľa judikatúry hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.“

(NS SR, sp. zn. 3 Cdo 218/2007)

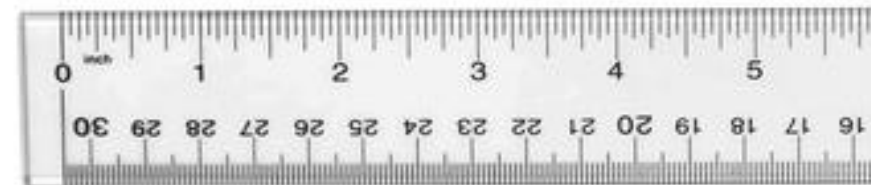
„Pri hodnotení stupňa intenzity porušenia pracovnej disciplíny zamestnancom súd nie je viazaný tým, ako zamestnávateľ vo svojom pracovnom poriadku alebo inom internom predpise alebo pokyne vedúceho zamestnanca hodnotí určité konanie zamestnanca, ktoré predstavuje porušenie pracovnej disciplíny.“

(NS SR, sp. zn. 3 Cdo 71/2003)

2B. Zákaz výpovede (zo strany zamestnávateľa)

§ 64 Zákonníka práce

- **Následok doručenia výpovede v ochrannej dobe je neplatnosť výpovede**
- **Ak zamestnanec dostal výpoveď (t.j. bola doručená) pred začiatkom ochrannej doby a výpovedná doba uplynie počas ochrannej doby**
- Pracovný pomer sa skončí uplynutím ochrannej doby
- To neplatí, ak zamestnanec odmietne predĺženie pracovného pomeru



2C. Výpoveď zo strany zamestnanca

§ 67 Zákonníka práce

- Z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu
- Povinnosť zotrvať v PP počas plynutia výpovednej doby
- Rovnako platí obligatórna písomná forma a povinnosť riadneho doručenia výpovede zamestnávateľovi
- Výpoveď môže byť odvolaná len so súhlasom druhej strany (t.j.zamestnávateľa)



2D. Výpovedná doba

§ 62 Zákonníka práce

- Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby
- Začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí sa posledným dňom príslušného mesiaca
- Počíta sa na základe dĺžky trvania pracovného pomeru (POZOR! zahŕňa aj trvanie opakovane uzatvorených pracovných pomerov na dobu určitú u toho istého zamestnávateľa)

„Nesprávne uvedená výpovedná doba alebo neuvedenie výpovednej doby vo výpovedi vo všeobecnosti nemá vplyv na platnosť výpovede a pracovný pomer sa skončí uplynutím zákonom stanovenej výpovednej doby.“

(Rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica no. 16CoPr/3/2012)

2D. Výpovedná doba

§ 62 Zákonníka práce

Výpoveď daná zamestnávateľom z dôvodu:

- Zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti
- Nadbytočnosti
- Nemožnosti vykonávať prácu pre nepriaznivý zdravotný stav zamestnanca

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba
Menej ako 1 rok	1 mesiac
Najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov	2 mesiace
Najmenej 5 rokov	3 mesiace

2D. Výpovedná doba

§ 62 Zákonníka práce

Výpoveď daná zamestnávateľom z iných dôvodov alebo výpoveď daná zamestnancom:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba
Menej ako 1 rok	1 mesiac
Viac ako 1 rok	2 mesiace

2D. Výpovedná doba

§ 62 Zákonníka práce

- Ak zamestnanec nezostane u zamestnávateľa počas plynutia výpovednej doby (a nevykonáva prácu podľa pracovnej zmluvy), zamestnávateľ má nárok na peňažnú náhradu
- Peňažná náhrada je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby

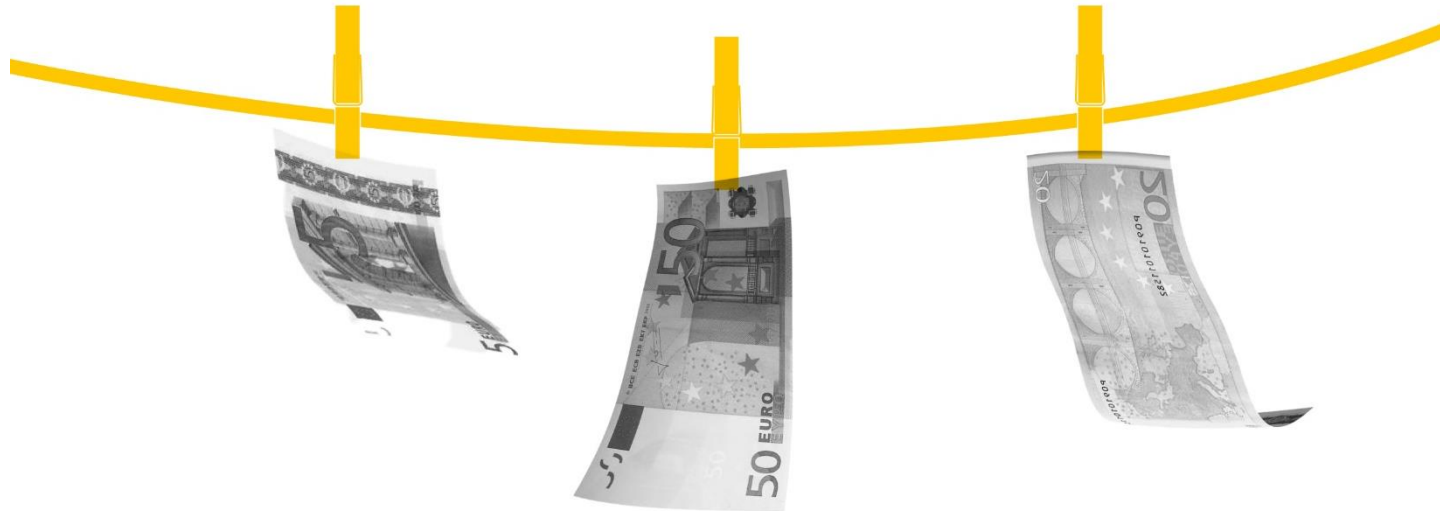
POZOR!

- Uplatňuje sa len vtedy, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve
- Povinná písomná forma
- Ak zamestnanec splnil časť záväzku, nemožno požadovať celú sumu
- Pomerná časť by vychádzala z podielu medzi celkovým počtom pracovných dní počas výpovednej doby a počtom zameškaných pracovných dní počas výpovednej doby

2E. Odstupné

§ 76 Zákonníka práce

- Zamestnanec má nárok na odstupné vo výške, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného príjmu v závislosti od dĺžky trvania pracovného pomeru, pričom maximálna výška odstupného je štvornásobok priemerného mesačného príjmu zamestnanca
- Právne predpisy na Slovensku nestanovujú žiadne maximálne zákonné odstupné



2E. Odstupné

Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa

Trvanie pracovného pomeru	Nárok na odstupné
Viac ako 2 roky a menej ako 5 rokov	1x priemerná mesačná mzda
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2x priemerná mesačná mzda
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3x priemerná mesačná mzda
Najmenej 20 rokov	4x priemerná mesačná mzda

Počíta sa ku dňu skončenia pracovného pomeru!

2E. Odstupné

Pri dohode o skončení pracovného pomeru

Trvanie pracovného pomeru	Nárok na odstupné
Menej ako 2 roky	1x priemerná mesačná mzda
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2x priemerná mesačná mzda
Najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3x priemerná mesačná mzda
Najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	4x priemerná mesačná mzda
Viac ako 20 rokov	5x priemerná mesačná mzda

Počíta sa ku dňu skončenia pracovného pomeru!

3. Okamžité skončenie pracovného pomeru

§ 68, 69 Zákonníka práce

- Zo strany zamestnanca alebo zamestnávateľa (jednostranne), rovnaké podmienky platnosti okamžitého skončenia PP
- **Obligatórne písomná forma**
- **Doručené (osobne na pracovisku / doporučenou poštou do vlastných rúk) - § 38 ZP**
- Jasne, zrozumiteľne a nezameniteľne **stanovený dôvod okamžitého skončenia** (iba odkaz na právny predpis/pracovný poriadok nestačí; dôvod nemožno neskôr meniť)
- Prerokovanie okamžitého skončenia s príslušným zástupcom zamestnancov (ak u zamestnávateľa pôsobia)
- Dodržanie lehôt (2 mesiace / 1 rok)
- ZP nevyžaduje umožnenie zamestnancovi vyjadriť sa (ako je to pri výpovedi)

3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

§ 68 Zákonníka práce

Zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer s okamžitou platnosťou len vo výnimočných prípadoch, keď zamestnanec:

1. Bol právoplatne odsúdený za spáchanie úmyselného trestného činu, alebo
2. Závažne porušil pracovnú disciplínu



3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

§ 68 Zákonníka práce

Zamestnávateľ môže ukončiť pracovný pomer

- Najneskôr do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru
- Najneskôr do jedného roka od vzniku dôvodu

Zamestnávateľ nesmie okamžite skončiť pracovný pomer s:

- Tehotnou zamestnankyňou
- Zamestnancom na materskej, otcovskej alebo rodičovskej dovolenke
- Osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa mladšie ako tri roky
- Zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím

3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Judikatúra

Okamžité skončenie, ktoré bolo doručené druhému účastníkovi, nemôže byť tým, kto okamžite skončil pracovný pomer, dodatočne odvolané. Účastník PP, ktorý okamžite skončil PP, môže od svojho prejavu vôle odstúpiť, ak mu druhý účastník PP oznámi, že trvá na tom, aby naďalej pokračoval pracovný pomer.

(V 2/1967 (SR), R 73/1996 (ČR), sp.zn. 2 Cdon 1155/1996 (ČR), sp. zn. 23 Co 269/96 (ČR))

Okamžité skončenie PP zo strany zamestnávateľa je akceptovateľné v situáciách, keď nie je možné od zamestnávateľa spravodlivo požadovať aby zamestnanca zamestnával až do uplynutia výpovednej doby.

(NS ČR: sp.zn. 21 Cdo 1483/2006, sp. zn. 21 Cdo 84/2006, sp. zn. 21 Cdo 1153/2003)

3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Judikatúra

Za situácie kedy od zamestnávateľa nie je možné spravodlivo požadovať ďalšie zamestnávanie možno považovať situácie kedy v dôsledku konania, prípadne nekonania zamestnanca je vážne narušená dôvera medzi účastníkmi PP, správanie zamestnanca ohrozuje život a zdravie spoluzamestnancov.

(NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2134/2003)

*Dôvod uvedený v písomnosti pri okamžitom skončení pracovného pomeru musí byť vymedzený **zreteľne a určito**, teda tak aby dôvod nebol zameniteľný s iným a aby bolo jasné, z ktorého konkrétného dôvodu sa končí pracovný pomer.*

Okamžité skončenie z dôvodu krádeže - zamestnávateľ však nešpecifikoval kedy bol tovar odcudzený, o aký tovar išlo, kto a kedy to zistil, čo nasledovalo – preto neplatné skončenie.

(NS SR sp. Zn. 8Cdo/116/2017)

3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Judikatúra

Nátlakom nie je oboznámenie, že ak zamestnanec nepodpíše dohodu o skončení pracovného pomeru, tak zamestnávateľ pristúpi k okamžitému skončeniu / výpovedi.

(Uznesenie Ústavného súdu SR I. ÚS 381/08-14)

Slovné vulgárne napadnutie nadriadeného zamestnanca za prítomnosti ďalšieho zamestnanca – nielen porušenie pracovnej disciplíny, ale aj porušenie resp. rozpor s dobrými mravmi.

(Uznesenie Ústavného súdu SR I. ÚS 159/08-10)

Vypracovanie dvoch daňových priznaní pre tretie subjekty na zariadeniach zamestnávateľa - porušenie zákazu konkurencie.

(Uznesenie Ústavného súdu SR I. ÚS 254/2011-8)

3A. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Prípad z praxe

- Zamestnancovi bola zverená kreditná karta zamestnávateľa, pričom bol oboznámený s pravidlami jej používania. Zamestnávateľ v rozpore s týmito pravidlami opakovane použil zverenú kreditnú kartu na súkromné účely, k čomu sa nepriznal a tieto prostriedky nenahradil
- Zamestnanec počas pracovnej doby prostredníctvom elektronickej komunikácie kontaktoval a obťažoval svoju podriadenú (požíval zamestnankyňu k sebe domov, vyčítal jej odmietnutie pozvaní a absenciu pozvaní z jej strany, podráždene komunikoval v pracovných záležitostiach). Bol zohľadnený opakovaný a dlhotrvajúci charakter tohto správania ako aj nadriadenosť/podriadenosť medzi dotknutými zamestnancami
- Zamestnanec vykonával pracovnú činnosť pod vplyvom alkoholu a ďalším omamných látok

3B. Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

§ 69 Zákonníka práce

- Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak
 - a) Podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia zdravia a zamestnávateľ ho do 15 dní od predloženia posudku nepreložil na inú pre neho vhodnú prácu
 - b) Zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu alebo náhradu mzdy, cestovné náhrady, odmenu za pracovnú pohotovosť alebo náhradný príjem pri dočasnej pracovnej neschopnosti
 - c) Je priamo ohrozený jeho život alebo zdravie
- Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť PP, aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky
- Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer len **v lehote jedného mesiaca** odo dňa, keď sa dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru
- Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na
 - Náhradu mzdy vo výške jeho priemerného mesačného zárobku počas dvojmesačnej výpovednej lehoty

4. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

§ 72 Zákonníka práce

- Zamestnávateľ aj zamestnanec môžu ukončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, a to:
 - Z akéhokoľvek dôvodu
 - Bez udania dôvodu
- Aj napriek tomu, že nie je nutné uvádzať dôvod, resp. možno končiť PP z akéhokoľvek dôvodu sa zamestnávateľia musia vyhýbať diskriminácii, napr. zamestnávateľ skončí PP so zamestnancom na PN, z dôvodu jeho choroby
- Prostredníctvom písomného oznámenia (nedodržanie písomnej formy nemá za následok neplatnosť)
- Zvyčajne minimálne tri dni pred dňom skončenia pracovného pomeru, ak sa, ale ak sa táto lehota nedodrží, aj tak dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Pozor na formuláciu v pracovnej zmluve

Výnimka!

- Tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca matka, a novelou aj muž na otcovskej dovolenke
- Zamestnávateľ s nimi môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe len vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, pričom skončenie musí byť riadne písomne odôvodnené, inak má za následok neplatnosť

5. Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú

§ 71 Zákonníka práce

- PP na dobu určitú možno uzatvoriť najdlhšie na dobu 2 rokov zároveň ho v rámci týchto dvoch rokov možno predĺžiť maximálne 2x
- Skončí sa uplynutím dohodnutej doby a nie je potrebné žiadne iné právne konanie
- Neplatí ani ochranná doba, teda PP skončí, aj ak je zamestnankyňa tehotná, zamestnanec na PN

POZOR!

- Ak po uplynutí dohodnutej doby zamestnanec pokračuje v práci a zamestnávateľ má vedomosť o tom, že zamestnanec pokračuje v práci, pracovný pomer sa automaticky mení na dobu neurčitú, ak sa strany nedohodnú inak
- Pracovný pomer však možno ukončiť aj iným spôsobom podľa Zákonníka práce

Diskusia

Priestor na Vaše otázky



Kontakt



Jana Sapáková

Partnerka

T: +421 232 786 411

M: +421 918 709 313

[jana.sapakova@
eversheds-sutherland.sk](mailto:jana.sapakova@eversheds-sutherland.sk)

Jana Sapáková je advokátka, ktorá sa vo svojej praxi zameriava predovšetkým na pracovné právo, ochranu osobných údajov (GDPR), obchodné právo a dedičské právo.

Jana v našej advokátskej kancelárii pôsobí od roku 2008. Predtým pôsobila ako advokátka pre lokálnu advokátsku kanceláriu. Postupne sa špecializovala ako právnik na pracovné právo a s tým súvisiace GDPR poradenstvo.

V rámci pracovného práva sa zaoberá rôznymi témami - začatie a skončenie pracovného pomeru, pracovný čas, interné smernice, vysielanie zamestnancov, TUPE, reorganizácia, zrušenie zamestnávateľa, ale aj kolektívne pracovné právo. Vzhľadom na vývoj a posledné trendy poskytuje poradenstvo aj v ESG oblasti.

Jana publikuje články na rôzne pracovnoprávne témy, prednáša a je spoluautorkou komentára k zákonu o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb.

Jana Sapáková študovala na právnickej fakulte univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a absolvovala postgraduálne štúdium „Europäisches und Internationales Wirtschaftsrecht (LL.M. Eur.) na právnickej fakulte univerzity Ludwig-Maximilian v Mníchove.

Okrem slovenského jazyka plynule hovorí po anglicky a nemecky.

Slovak Republic

Eversheds Sutherland

T: +421 232 786 411

E: bratislava@eversheds-sutherland.sk

Hodžovo nám 1/A
811 06 Bratislava
Slovakia

eversheds-sutherland.sk

This information pack is intended as a guide only. Whilst the information it contains is believed to be correct, it is not a substitute for appropriate legal advice. Eversheds Sutherland (International) LLP can take no responsibility for actions taken based on the information contained in this pack.

© Eversheds Sutherland 2020. All rights reserved.