

Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru Establishment, changes and termination of employment

Mgr. Marcel Orenič, MBA

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy

Anotácia

Cieľom tohto príspevku je priblížiť si problematiku vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru a čiastočne si priblížiť nedostatky pracovnoprávných úkonov v realizácii pracovnoprávných predpisov.

Annotation

The aim of this article is to approach the issue of the establishment, changes and termination of employment and partially approach the shortcomings of labor laws in the implementation of labor regulations.

Kľúčové slová

Pracovný pomer, zamestnanci, skončenie, zmena, vznik

Key words

Employment, employees, termination, change, establishment

Úvod

V prvej kapitole sa venujeme vzniku pracovného pomeru, a to konkrétne predzmluvným vzťahom a pracovnej zmluve, skúšobnej dobe a iným formám pracovného pomeru. V druhej kapitole rozoberáme zmeny pracovného pomeru a podmienky preradenia zamestnanca na inú prácu. Obsahom tretej kapitoly je priblíženie problematiky skončenia pracovného pomeru a jednotlivých spôsobov skončenia pracovného pomeru. Pri každom zo spôsobov sa snažíme poukázať na vady, ktoré sa pri jednotlivých spôsoboch skončenia pracovného pomeru vyskytujú a majú za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V poslednej, štvrtej kapitole, sú stručne spracované nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru a účasť zástupcov zamestnancov pri vzniku, zmenách a skončení pracovného pomeru.

Pri vyhotovovaní publikácie sme sa opierali aj o rozsiahlu judikatúru súdov Slovenskej republiky a Českej republiky. Odborné metódy, ktoré sme použili pri vyhotovovaní príspevku boli metódy konštatčné a komparatívne, na základe ktorých boli vytvorené čiastkové závery.

I. Vznik pracovného pomeru

Pracovný pomer je základným pracovnoprávnym vzťahom, na základe ktorého dochádza k realizácii ústavného práva. Definíciu pracovného pomeru, resp. pracovnoprávneho vzťahu Zákonník práce (ďalej len „ZP“) nepozná, preto môžeme vychádzať len z ustanovenia § 42 ods. 1 ZP, ktorý upravuje formu právneho úkonu, ktorým sa pracovný pomer zakladá.

„Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ak tento zákon neustanovuje inak. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.“^[1]

Vychádzajúc z vyššie uvedeného ustanovenia môžeme uzavrieť, že pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou, teda písomnou formou. ZP nevylučuje možnosť uzavrieť pracovnú zmluvu aj ústne, v istých prípadoch, avšak s možnými negatívnymi následkami pre strany. V praxi nie je zriedkavým javom, že zmluvné strany sa dohodnú na podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, resp. na jej obsahu, čím dochádza v zmysle § 18 ZP k uzavretiu zmluvy. Reálne môže nastať situácia, že zamestnanec odmietne prevziať písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy, prípadne odmietne zmluvu podpísať. V takomto prípade hrozí zamestnávateľovi postih za nelegálne zamestnávanie, naopak nepridelením práce zo strany zamestnávateľa by došlo k porušeniu povinností vyplývajúcich z ústnej dohody.

Pracovný pomer môže vzniknúť aj zo zákona, resp. zo zákona^[2], v ktorom sa vytvára právna fikcia, ktorá nie je založená na zmluvnom základe, ale na rozhodnutí zákonodarcu^[3]. Ide o prípad, ak je zamestnanec dočasne pridelený prostredníctvom inštitútu dočasného pridelenia v rozpore s podmienkami ZP, zo zákona zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

„Ak osobitný predpis ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako predpoklad vykonávania funkcie štatutárneho orgánu alebo vnútorný predpis zamestnávateľa ustanovuje voľbu alebo vymenovanie ako požiadavku vykonávania funkcie vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, pracovný pomer s týmto zamestnancom sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou až po jeho zvolení alebo vymenovaní“^[4]. Toto ustanovenie síce upravuje voľbu a vymenovanie, nenarúša to však samotný kontext a postavenie pracovnej zmluvy, ktorá na vymenovanie, či voľbu do funkcie bezprostredne nadväzuje.

I.1 Predzmluvné vzťahy a pracovná zmluva

ZP v § 41 upravuje práva a povinnosti účastníkov pred vznikom zmluvného vzťahu. Ide o predzmluvné pracovnoprávne vzťahy, ktoré vznikajú medzi potenciálnym zamestnancom a zamestnávateľom. Účelom existencie a úpravy týchto vzťahov je zabezpečiť optimálny informačný základ pri rozhodovacom procese, ktorý vedie k súhlasnému prejavu dotknutých strán, založiť budúci pracovnoprávny vzťah.

Povinnosťou zamestnávateľa je oboznámiť prípadného zamestnanca s právami a povinnosťami, ktoré pre neho vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými nárokmi, za ktorých má prácu vykonávať. Ustanovenie § 41 ZP nepredstavuje výlučnú úpravu predzmluvných vzťahov, preto je na mieste, ak zamestnávateľ oboznámi prípadného uchádzača o zamestnanie aj s ostatnými predpismi, ktorými bude v budúcnosti viazaný, resp. ktoré sa ho budú bezprostredne týkať, ako napríklad s kolektívnou zmluvou, pracovným poriadkom, či inými internými predpismi.

Zamestnávateľ môže od uchádzača o zamestnanie vyžadovať výlučne údaje, ktoré bezprostredne súvisia s uzatvorením pracovného pomeru. Pričom ak ide o prvé zamestnanie, môže vyžadovať zamestnávateľ len informácie, ktoré súvisia s výkonom práce a pri zamestnancovi, ktorý už bol zamestnaný, môže vyžadovať predloženie pracovného posudku, či potvrdenia o zamestnaní. Samozrejme, že rozsah a druh údajov sa v závislosti od požadovanej pozície bude meniť. ZP v § 41 ods. 6 vymedzuje, ktoré údaje zamestnávateľ od uchádzača nesmie vyžadovať, aj keď by ich charakter mohol súvisieť s výkonom práce, a to informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o pozíciu, kde je bezúhonnosť podmienkou, ďalej sú to informácie o politickej, odbornej a náboženskej príslušnosti. Taktiež nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. Tento zákaz diskriminácie v predzmluvných vzťahoch sa týka tak procesu výberového konania, ako aj obmedzenia zamestnávateľa zhromažďovať o uchádzačovi také informácie, ktoré by ho voči ostatným uchádzačom znevýhodňovali. V prípade porušenia niektorej z týchto vyššie uvedených povinností, má právo fyzická osoba na primeranú peňažnú náhradu.

V prípade mladistvého uchádzača o zamestnanie ZP vyžaduje, aby uzavretiu pracovnej zmluvy predchádzalo lekárske vyšetrenie mladistvého a vyjadrenie jeho zákonného zástupcu^[5].

ZP zároveň ukladá fyzickej osobe, ktorá sa uchádza o zamestnanie, povinnosť informovať prípadného zamestnávateľa o skutočnostiach, ktoré by bránili výkonu práce, ktoré by mohli zamestnávateľovi spôsobiť ujmu. V prípade, že sa jedná o mladistvého, tak aj povinnosť informovať zamestnávateľa o dĺžke pracovného času u iného zamestnávateľa.

Podľa § 62 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti „zamestnávateľ je pri zverejňovaní ponuky zamestnania povinný uvádzať sumu základnej zložky mzdy“. V zmysle tejto povinnosti následne zamestnávateľ pri uzatvorení pracovnej zmluvy nesmie so zamestnancom dohodnúť nižšiu základnú zložku mzdy, ako uviedol v zverejnenej pracovnej ponuke.

Pracovný pomer, ako sme už vyššie uviedli, možno založiť pracovnou zmluvou, čo vyplýva z § 42 a celkového kontextu ZP ako aj fikciou vzniku pracovného pomeru podľa ustanovenia § 58 ods. 7 ZP. K platnému uzatvoreniu pracovnej zmluvy dôjde len vtedy, ak bude obsahovať všetky podstatné náležitosti v zmysle § 43 ods. 1 ZP. Podstatnými náležitosťami, ktoré je zamestnávateľ so zamestnancom povinný dohodnúť sú druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Okrem podstatných náležitostí je zamestnávateľ povinný v zmysle § 43 ods. 2 ZP uviesť aj pravidelné náležitosti pracovnej zmluvy ako výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby. Nesplnenie, v podobe neuvedenia podstatných a pravidelných náležitostí v zmysle § 43 ods. 1, 2 ZP v obsahu pracovnej zmluvy, predstavuje porušenie ustanovení ZP, pokiaľ ich zamestnávateľ dodatočne do jedného mesiaca od vzniku pracovného pomeru nevyhotoví zamestnancovi vo forme písomného oznámenia, ktoré tieto podmienky obsahuje.^[6]

Ak sú mzdové podmienky a pravidelné náležitosti dohodnuté v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“), postačí, ak pracovná zmluva na tieto ustanovenia len odkazuje. Ak v pracovnej zmluve nie sú dohodnuté mzdové podmienky a účinnosť ustanovení kolektívnej zmluvy, na ktoré pracovná zmluva odkazuje sa skončila, platia mzdové podmienky tejto KZ až do dohodnutia nových mzdových podmienok v kolektívnej alebo pracovnej zmluve, najviac však po dobu 12 mesiacov^[7].

Pracovná zmluva môže obsahovať aj ďalšie obsahové náležitosti, o ktoré účastníci vzťahu majú záujem, najmä ďalšie hmotné výhody^[8].

Ak je miesto výkonu zamestnanca v cudzine, pracovná zmluva musí obsahovať dobu výkonu práce v cudzine, menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, prípadne jej časť, ďalšie plnenia, spojené s výkonom práce v cudzine v peniazoch alebo naturáliách, prípadné podmienky návratu zamestnanca z cudziny. Tieto informácie sa poskytnú zamestnancovi len v prípade, že čas strávený v cudzine presiahne jeden mesiac^[9].

V pracovnej zmluve nie je potrebné dohodnúť všetky podmienky výkonu závislej práce, najmä ak vyplývajú z právnych prepisov alebo vnútropodnikových predpisov zamestnávateľa.

Proces uzatvárania pracovnej zmluvy sa spravuje všeobecnými ustanoveniami súkromného práva, teda Občianskym zákonníkom. Zákonník práce je k Občianskemu zákonníku vo vzťahu *lex specialis* ku *lex generalis*, to znamená, že všeobecné ustanovenia ZP (prvá časť § 1 – 40 ZP) majú prednosť pred všeobecnými ustanoveniami OZ^[10].

1.2 Skúšobná doba a vznik pracovného pomeru

Skúšobná doba je čas, ktorý plyní bezprostredne po nástupe do zamestnania. Z uvedeného nám prirodzene vyplýva, že je výlučne obsahom pracovnej zmluvy. Zmluvné strany majú možnosť vzájomne sa otestovať a nástrojom k tomuto procesu je práve skúšobná doba, ktorú upravuje ZP v § 45 ods. 1 – 4. Skúšobnú dobu je možné dohnúť najviac na tri mesiace, v prípade vedúceho zamestnanca „*v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nemožno predlžovať. (2) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. (3) Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je neplatná. (4) Skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu*“^[11].

Skúšobnú dobu nemožno predlžovať, ani dohodnúť opakovane, ak je so zamestnancom uzatvorená pracovná zmluva na dobu určitú opakovane. Skúšobná doba musí byť dohnutá písomne, inak je neplatná. Ako sme už vyššie uviedli, musí byť obsahom pracovnej zmluvy, nakoľko jej dohodnutie v inej zmluve alebo dohode so zamestnancom spôsobuje, že k dohodnutiu skúšobnej doby vôbec nedošlo, t.j. právny úkon je neplatný^[12]. Dohodnutie skúšobnej doby predstavuje časť obsahovú náležitosť pracovnej zmluvy, nakoľko jej účelom je možnosť jednoduchšieho skončenia pracovného pomeru ktorejkoľvek zo strán.

Problematiku skúšobnej doby často rozoberajú aj sudy v konkrétnych prípadoch, avšak najčastejšie je predmetom otázka platnosti skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V konečnom dôsledku aj Krajský súd v Bratislave vo svojom rozhodnutí^[13] skonštatoval, že *skúšobná doba predstavuje vzájomnú ochranu, ale súčasne aj obmedzenie účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Jej cieľom je tiež umožniť, dovoliť účastníkom pracovnoprávneho vzťahu rozhodnúť sa, či vôbec dohodnú skúšobnú dobu, a ak áno, určiť jej maximálnu dĺžku za tam určených podmienok, ktorú prekročiť nemôžu, pričom už v pracovnej zmluve musí byť jednoznačne uvedená dĺžka skúšobnej doby; umožniť účastníkom pracovnoprávneho vzťahu dohodnúť skúšobnú dobu maximálne v dĺžke zákonom dovolenej, ale môžu*

dohodnúť aj kratšiu. V prípade, ak v pracovnej zmluve jej účastníci dohodli zákonom dovolenú dĺžku skúšobnej doby, túto po vzájomnej dohode v priebehu jej plynutia môžu skrátiť, opätovne v písomnej forme, nie však predĺžiť. K predĺženiu môže dôjsť len zo zákonných dôvodov uvedených v ZP (napr. prekážka na strane zamestnanca).

Vznik pracovného pomeru, ako sme už uviedli, má bezprostrednú väzbu na podstatnú náležitosť zmluvy v zmysle § 43 ods. 1 písm. c) ZP v podobe dohodnutia dňa nástupu do práce. Deň nástupu do práce môže byť dohodnutý ako priamy časový údaj alebo môže byť dohodnutý iným nezameniteľným určením, ktoré je založené na použití skutočností vymedzených konkrétnym dňom, teda nezameniteľným časovým ukazovateľom^[14]. Okamih vzniku pracovného pomeru, je dôležitým míľnikom z hľadiska začatia plynutia lehôt, či už začatia plynutia skúšobnej doby, či možnosti odstúpenia od pracovnej zmluvy v prípade, že zamestnanec nenastúpi do práce a pod.

I.3 Pracovný pomer na dobu určitú a kratší pracovný čas

Pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer s ohraničenou dĺžkou trvania. Všeobecne sa zmluvné strany môžu dohodnúť, či pracovný pomer uzatvoria s obmedzenou dobou trvania alebo bez časového obmedzenia. Ustanovenie § 48 ZP jasne vymedzuje pravidlá s cieľom zabrániť zneužívaniu tejto možnosti. Dohodnutie dĺžky trvania pracovného pomeru síce nie je podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy, jej absencia, nesplnenie zákonných podmienok (napr. presahuje 2 roky) alebo nedodržanie písomnej formy, má však za následok vznik pracovného pomeru na dobu neurčitú. Dobu trvania pracovného pomeru možno stanoviť časovým úsekom (napr. 1.1. do 31.12., 10 dní, mesiac a pod.) alebo vymedzením istej časovej udalosti (napr. zastupovanie zamestnanca na materskej dovolenke a rodičovskej dovolenke).

Podľa § 48 ods. 2 ZP možno pracovný pomer na určitú dobu dohodnúť najdlhšie na dva roky. Opakovane možno pracovný pomer na určitú dobu predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

Predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi upravuje § 48 ods. 3 ZP. V danom prípade ide o opakovane dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru, ktorý vzniká nanovo.

ZP v ustanovení § 48 ods. 4 upravuje prípady, kedy je možné uzatvoriť alebo predĺžiť pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky alebo viac ako dvakrát. Sú to taxatívne vymedzené dôvody, ktoré musia byť uvedené v zmluve, a to:

a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie;

b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku;

c) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku;

d) vykonávanie prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.^[15]

Ustanovenie § 48 ods. 6 ZP taktiež stanovuje osobitné pravidlo pre opätovné predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu vysokoškolským učiteľom tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja, ak ide o objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti takéhoto zamestnanca ustanovený osobitným predpisom^[16].

V nasledujúcom ustanovení § 48 ods. 7 ZP upravuje zákaz zvýhodnenia alebo znevýhodnenia zamestnanca uplatnením pracovného pomeru na určitú dobu vo vzťahu k porovnateľnému zamestnancovi. Rozsah uvedeného zákazu je však relatívny, keďže zamestnávateľ vie odôvodniť napr. dôvody rozdielneho zaobchádzania, pričom niektoré vyplývajú aj zo zákona (napr. 13. a 14. mzda, § 152a ZP – príspevok na rekreáciu a pod.).^[17]

ZP zároveň v § 48 ods. 8 ukladá zamestnávateľovi povinnosť informovať zamestnancov, ktorý u neho vykonávajú pracovný pomer na určitú dobu a zástupcov zamestnancov o voľných pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré u neho vznikli.

Obmedzenia, ktoré sú upravené v ZP v § 48 ods. 2 až 7 sa však nevzťahujú na zamestnávanie agentúrou dočasného zamestnávania.

ZP upravuje v § 49 pracovný pomer na kratší pracovný čas. V praxi sa často stretávame s pojmom „*čiasťový úväzok*“, ktorý ZP nepozná, avšak naša právna úprava neobsahuje definíciu zamestnanca pracujúceho na kratší pracovný čas. ZP však dáva zamestnávateľovi a zamestnancovi možnosť dohodnúť v pracovnej zmluve kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zároveň si zmluvné strany počas trvania pracovného pomeru môžu dohodnúť zmenu v pracovnom čase na kratší pracovný čas a naopak, upraviť ho na ustanovený týždenný pracovný čas. Takýto kratší pracovný čas nemusí byť rozvrhnutý na všetky pracovné dni a zamestnancovi bude patriť mzda zodpovedajúca takto upravenému pracovnému času. Takisto aj tu platí zásada rovnakého zaobchádzania so zamestnancom zamestnaným na kratší pracovný čas, to znamená, že takéhoto zamestnanca nemožno zvýhodniť, ale ani obmedziť v porovnaní so zamestnancom, ktorý vykonáva rovnakú prácu v ustanovenom týždennom pracovnom čase. Zamestnávateľ je zároveň povinný informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov vhodným spôsobom o možnostiach obsadenia pracovných miest na kratší pracovný čas a ustanovený týždenný pracovný čas.

II. Zmeny pracovného pomeru

Počas celej doby trvania pracovného pomeru je dohodnutý obsah pracovnej zmluvy záväzný pre obe strany, teda pre zamestnanca, aj zamestnávateľa. Počas trvania pracovného pomeru však nie je vylúčené, že na základe dohody oboch strán dôjde k zmenám pracovných podmienok. ZP v § 54 neobmedzuje počet takto uzatváraných dohôd o zmene pracovného pomeru, stanovuje len písomnú formu (zamestnávateľ odovzdáva jedno písomné vyhotovenie zamestnancovi), ktorou sa má každá takáto zmena uskutočniť a predpoklad úplného konsenzu strán. Dôležitým je poukázať na fakt, že nedodržanie formy nespôsobuje neplatnosť.

Vo výnimočných prípadoch môže dôjsť k zmene obsahu pracovnej zmluvy aj na základe jednostranného úkonu zamestnávateľa, a to v prípadoch, ktoré sú taxatívne vymedzené v § 55 ods. 2 a 4 ZP.

ZP rozlišuje tieto zmeny pracovného pomeru: a) preradenie na inú prácu, b) pracovná cesta, c) dočasné pridelenie.

II.1. Preradenie na inú prácu

Preradenie zamestnanca na inú prácu, na základe jednostranného právneho úkonu, je možné len výnimočne a len v taxatívne vymedzených prípadoch, ktoré sú obsiahnuté v § 55 ods. 2 a 4 ZP.

V zmysle § 55 ods. 2 ZP „je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak a) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo 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, b) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie, c) je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami (ďalej len „karanténne opatrenie“), d) je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu, e) zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu, f) tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.“

V zmysle § 55 ods. 4 ZP „zamestnávateľ môže preradiť zamestnanca aj bez jeho súhlasu na čas nevyhnutnej potreby na inú prácu, ako bola dohodnutá, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov.“

Spomínané ustanovenie predmetnej povinnosti zamestnávateľovi vychádza z priamej snahy o ochranu života a zdravia zamestnanca, napriek jeho nesúhlasu s preradením. Táto povinnosť zamestnávateľa uvedená v § 55 ods. 2 ZP má charakter obligatórnej povinnosti, za účelom ochrany zdravia a života zamestnanca (dlhodobá zdravotná nespôsobilosť zamestnanca na výkon dohodnutého druhu práce, ochrana materstva) a v prípade § 55 ods. 4 ZP má táto povinnosť charakter fakultatívny, za účelom ochrany verejného zdravia (napr. karanténne opatrenia), kde sa predpokladá existencia mimoriadnej situácie alebo zmiernenie jej následkov^[18].

Primárne je spôsob preradenia zamestnanca na inú prácu viazaný na snahu zamestnávateľa preradiť ho na inú prácu v rámci pracovnej zmluvy, teda na dohodnutý druh práce pri rešpektovaní účelu preradenia, avšak, až ak toto nie je možné, vtedy môže zamestnávateľ preradiť zamestnanca na iný druh práce, ako bol dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve^[19]. Preradenie na iný druh práce musí zodpovedať jednak zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu a taktiež musí byť táto práca vhodná z hľadiska kvalifikácie a schopností zamestnanca^[20].

Preradenie na inú prácu musí zamestnávateľ so zamestnancom vopred prerokovať, pričom je povinný uviesť zamestnancovi dôvod preradenia a dobu, počas ktorej bude preradenie trvať a vydať mu písomné oznámenie o dôvode preradenia na inú prácu, okrem prípadov, ak ide o nevyhnutné

preradenie z dôvodu odvrátenia mimoriadnej udalosti alebo na zmiernenie jej bezprostredných následkov^[21].

Pri vzniku, počas trvania, ako aj pri zmene pracovného pomeru musí byť zamestnanec zdravotne spôsobilý na výkon práce. Vzhľadom na uvedené, ukladá ZP v § 56 zamestnávateľovi povinnosť, v prípadoch ustanovených osobitným predpisom, zabezpečiť lekárske vyšetrenie zamestnanca pred uzavretím dohody o zmene pracovných podmienok a pred preradením zamestnanca na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

III. Skončenie pracovného pomeru

Jednou z dôležitých funkcií pracovného práva je jeho ochranná funkcia. Zvýšená ochrana je pri skončení pracovného pomeru priznaná najmä zamestnancom. Samotná Ústava SR v čl. 36 písm. b) zamestnancom zabezpečuje *ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania*. Problematiku skončenia pracovného pomeru upravuje v § 59 a nasl. ZP, ktorého úprava je kogentná. Z uvedeného vyplýva, že k platnému skončeniu pracovného pomeru nemôže dôjsť inak, ako zákonným spôsobom.

Podľa ustanovenia § 59 ods. 1 ZP:

(1) *Pracovný pomer možno skončiť: a) dohodou, b) výpoveďou, c) okamžitým skončením, d) skončením v skúšobnej dobe.*

(2) *Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.*

(3) *Pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým a) sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o zrušení povolenia na pobyt, b) nadobudne právoplatnosť rozsudok ukládajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky, c) uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky, d) uplynula doba, na ktorú bolo udelené povolenie na zamestnanie, e) bolo odňaté povolenie na zamestnanie.*

(4) *Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.*

(5) *Pracovný pomer zaniká aj na základe zákona podľa § 58 ods. 7.“*

Ďalšie obmedzenia a podmienky pre platné skončenie pracovného pomeru sú obsiahnuté aj v mnohých iných pracovnoprávných predpisoch^[22] ale môžu byť zapracované aj v kolektívnej zmluve.

III.1 Skončenie pracovného pomeru dohodou

Jedným z najčastejších dôvodov skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru, ktorá je upravená v § 60 ZP. Zákon podrobne neupravuje podmienky uzatvorenia dohody o skončení pracovného pomeru, nakoľko ide o súhlasný prejav vôle oboch účastníkov pracovného pomeru. Dohoda o skončení pracovného pomeru však musí obsahovať nevyhnutnú náležitosť ako okamih skončenia pracovného pomeru, teda je dôležité stanoviť, kedy sa má pracovný pomer skončiť. Ďalej je už len na účastníkoch pracovného pomeru, čo si v dohode o skončení pracovného pomeru upravia (napr. preplatenie nevyčerpanej dovolenky, výšku odchodného a pod). Dôvod skončenia pracovného pomeru môže byť akýkoľvek a tieto dôvody nemusia byť obsahom dohody. Výnimku

z tohto pravidla upravuje § 60 ods. 2 ZP, t. j. ak dôjde k skončeniu pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c), alebo ak to zamestnanec požaduje.

ZP vyžaduje k uzatvoreniu dohody o skončení pracovného pomeru písomnú formu, pričom jedno vyhotovenie musí zamestnávateľ vydať zamestnancovi. Avšak neodovzdanie takéhoto písomného vyhotovenia nemá za následok jej neplatnosť, teda aj ústna, či konkludentná dohoda o skončení pracovného pomeru je platná (napr. zamestnanec ústnu dohodu akceptuje a v daný deň, ku ktorému mu bolo oznámené skončenie pracovného pomeru, nenastúpi do práce). Nedodržaním písomnej formy následne dochádza k porušeniu pracovnoprávneho predpisu zamestnávateľom, ktorý môže byť sankcionovaný inšpektorátom práce.

III.2 Výpoveď a výpovedná doba

Problematiku výpovede upravuje ZP v § 61 a nasl. Ide o jednostranný právny úkon, ktorým dochádza k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, alebo zamestnanca. Zatiaľ čo zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, zamestnávateľ tak môže urobiť len z taxatívne vymedzených dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 ZP. Výpoveď musí byť daná písomne a musí byť doručená, inak je neplatná^[23]. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou sa tento pracovný pomer končí až uplynutím výpovednej doby, teda nie jej doručením.

V zmysle § 61 ods. 2 ZP „Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť.“ ZP však žiadnym spôsobom nelimituje zamestnávateľa v tom, aby pri vymedzení skutočností vedúcich k skončeniu pracovného pomeru uviedol viacero výpovedných dôvodov. Taktiež ZP nevyžaduje, aby zamestnávateľ výpovedný dôvod presne kvalifikoval, ale dostatočne dôvod skutkovo vymedzil, teda uviedol všetky rozhodujúce skutočnosti, ktoré ho viedli k tomu, aby pracovný pomer skončil výpoveďou^[24].

Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť skončiť pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu nadbytočnosti, preto ZP v § 61 ods. 3 ukladá povinnosť, v zmysle ktorej „ak zamestnávateľ dal zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. b), nesmie počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto pracovné miesto iného zamestnanca.“ Tento zákaz však platí len pre iného zamestnanca, teda možno vyvodiť, že zákaz sa netýka situácie opätovného zamestnania prepusteného zamestnanca. Tu však možno poukázať na rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 zo dňa 02.07.2002, podľa ktorého „prijatie iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti výpovedného dôvodu“.

V zmysle § 61 ods. 4 ZP „Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.“ Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s odvolaním však možno urobiť najneskôr do konca uplynutia výpovednej doby, teda do faktického skončenia pracovného pomeru.

Ako sme už vyššie uviedli, pracovný pomer nekončí doručením výpovede, ale uplynutím výpovednej doby. Výpovednú dobu ZP upravuje v § 62. Počas tejto doby pracovný pomer trvá a všetky práva

a povinnosti účastníkov pracovnoprávného vzťahu zostávajú zachované. Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca, ak ZP neustanovuje inak^[25].

Základná výpovedná doba je jeden mesiac, ak ZP neustanovuje inak^[26]. Ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, je výpovedná doba najmenej 2 mesiace (výpoveď daná zamestnancom aj zamestnávateľom)^[27].

Osobitne je upravená výpovedná doba v prípade, ak je zamestnancovi daná výpoveď v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. V týchto prípadoch je výpovedná doba najmenej tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Dlhšiu výpovednú dobu je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve alebo v osobitej dohode.

III.2.1 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa

ZP zamestnávateľovi umožňuje skončiť pracovný pomer so zamestnancami v dôsledku organizačných zmien.

Samotné ustanovenie § 63 ods. 1 písm. a) ZP v sebe zakotvuje dva výpovedné dôvody. Prvým je zrušenie zamestnávateľa alebo jeho časti. Druhým výpovedným dôvodom je premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti. Zrušenie zamestnávateľa ako celku alebo len jeho časti, je faktickým úkonom, ktorý nie je možné z hľadiska pracovného práva posúdiť čo do jeho platnosti. Dôvodom pre skončenie pracovného pomeru je to, že zamestnávateľ z dôvodu svojho zrušenia nie je objektívne schopný prideľovať zamestnancovi prácu.^[28]

Ďalším organizačným výpovedným dôvodom je nadbytočnosť zamestnanca. Podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi, *ak sa stane nadbytočným na základe písomného rozhodnutia zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 ZP pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.*

O organizačných zmenách musí rozhodnúť zamestnávateľ, a to tak, že v čase výpovede už musí byť rozhodnuté o organizačných zmenách, nemusia byť však ešte realizované. K realizácii by malo dôjsť tak, aby ku dňu ich účinnosti uplynuli výpovedné doby a skončili sa pracovné pomery.^[29]

Ďalší dôvod skončenia pracovného pomeru výpoveďou je upravený v § 63 ods. 1 písm. c) ZP, kedy zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto expozíciou určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva.

Zamestnávateľ je oprávnený uplatniť výpovedný dôvod podľa tohto ustanovenia zákona jedine v prípade zdravotných dôvodov, ktoré sú podložené lekársym posudkom alebo rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva. Akékoľvek zdravotné dôvody, ktoré by neboli podložené lekársym posudkom alebo rozhodnutím orgánu verejného zdravotníctva, nie sú právne relevantné dôvody pre uplatnenie výpovede zo zdravotných dôvodov.^[30]

Zamestnávateľ môže uplatniť tento výpovedný dôvod len v prípade, že sa jedná o dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti zamestnanca vykonávať doterajšiu prácu, ochorenie spôsobené chorobou z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania. Dlhodobú stratu zdravotnej spôsobilosti ZP nešpecifikuje, avšak jedná sa o odlišný stav ako je dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca, ktorá naopak slúži na ochranu zamestnanca pred výpoveďou podľa § 64 ods. 1 písm. a) ZP a nie je možné dočasnú pracovnú neschopnosť zamestnanca použiť ako výpovedný dôvod.

Ďalším z dôvodov, pre ktoré môže zamestnávateľ so zamestnancom ukončiť pracovný pomer výpoveďou je, ak zamestnanec nespĺňa požadované podmienky na výkon práce, nie je spôsobilý vykonávať danú prácu, alebo neplní pracovné úlohy, resp. nepodáva kvalitné výkony. Ustanovenie § 63 ods. 1 písm. d) ZP obsahuje štyri samostatné výpovedné dôvody, na základe ktorých môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer so zamestnancom, ak:

1. *nesplňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,*
2. *prestal splňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,*
3. *nesplňa 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.*

Pri týchto výpovedných dôvodoch ide o časovo neohraničenú možnosť, kedy môže dôjsť zo strany zamestnávateľa k podaniu výpovede.

Podľa § 63 ods. 1 písm. e) ZP môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi, ak „sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.“ Z citovaného ustanovenia vyplýva, že ide o dva výpovedné dôvody. V prvom prípade ide o situáciu, ak dôjde k porušeniu pracovnej disciplíny závažným spôsobom a zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či so zamestnancom skončí pracovný pomer okamžite, alebo výpoveďou. V druhom prípade ide o situáciu, keď zamestnanec porušil pracovnú disciplínu menej závažným spôsobom. Zamestnávateľ tak môže skončiť pracovný pomer výpoveďou len v prípade, že výpovedi predchádzalo už písomné upozornenie, teda zamestnanec musí porušiť pracovnú disciplínu dvakrát. Ak chce zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer s zamestnancom výpoveďou pre porušenie pracovnej disciplíny, je povinný zamestnanca oboznámiť s dôvodom výpovede a umožniť mu, aby sa k tomuto dôvodu vyjadril podľa § 63 ods. 6 ZP. Dôvod výpovede musí byť skutkovo vymedzený, teda zamestnávateľ musí konkrétne opísať, kedy a ako došlo k porušeniu pracovnej disciplíny (presný opis deja a priebehu udalostí). K predchádzaniu situácií, kedy sa rozhodne zamestnávateľ riešiť porušenie

pracovnej disciplíny po určitom čase, kedy je už sankcionovanie zamestnanca neefektívne, ale aj kvôli zachovaniu určitej istoty právneho vzťahu v § 63 ods. 4 ZP umožňuje zamestnávateľovi dať zamestnancovi výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (subjektívna lehota) a najneskôr do jedného roka odo dňa, kedy dôvod výpovede vznikol (objektívna lehota). V prípade porušenia pracovnej disciplíny v cudzine možno uplatniť výpoveď do dvoch mesiacov od návratu z cudziny, najneskôr vždy do jedného roka odo dňa vzniku výpovedného dôvodu. Ak sa v priebehu lehoty uvedenej v § 63 ods. 4 ZP konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď zamestnancovi ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ o výsledku konania dozvedel.

ZP v § 63 ods. 2 zakotvuje kľúčovú povinnosť zamestnávateľa, a to tzv. ponukovú povinnosť, ktorá je v praxi často opomenutá a jej nedodržanie má za následok neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou.

„Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa § 58 pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

a) zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,

b) 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.“^[31]

Ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede zo strany zamestnávateľa a táto povinnosť má predchádzať výpovedi, čo znamená, že v prípade, ak má zamestnávateľ voľnú pracovnú pozíciu, má ju zamestnancovi ponúknuť. Ak zamestnanec ponuku prijme, dochádza k zmene pracovných podmienok a zmluvné strany by mali pristúpiť k uzatvoreniu dohody podľa § 54 ZP. V prípade, ak zamestnanec ponuku odmietne je najmä v záujme zamestnávateľa túto skutočnosť uviesť vo výpovedi. Taktiež je vhodné vo výpovedi uviesť aj skutočnosť, že zamestnávateľ nedisponuje voľným pracovným miestom v zmysle § 63 ods. 2 ZP. V praxi často zamestnávatelia nevedia, akú pracovnú pozíciu majú zamestnancovi ponúknuť, či prácu na rovnakej úrovni, ako vykonával zamestnanec doposiaľ, alebo ide o akúkoľvek inú pracovnú pozíciu. Z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že ide o akúkoľvek voľnú pracovnú pozíciu, ktorú je zamestnanec spôsobilý vykonávať a zamestnávateľ nie je povinný ponúknuť rovnaké pracovné podmienky, aké mal zamestnanec doposiaľ^[32].

Vzhľadom na danú problematiku, nie je možné opomenúť, že ZP v § 64 upravuje obmedzenie možnosti skončiť pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou. Ide o tzv. zákaz výpovede počas plynutia ochrannej doby, kedy je zamestnanec chránený pred tým, aby mu zamestnávateľ v tomto období dal výpoveď. Ide o zákonom vymedzené skutočnosti, ako napríklad materská dovolenka, dočasná pracovná

neschopnosť a pod. Súčasne ZP v § 64 ods. 3 upravuje situácie, kedy ochranná doba zamestnanca nechráni.

Osobitná úprava v § 66 ZP zároveň chráni zamestnancov so zdravotným postihnutím, kde je výpoveď zo strany zamestnávateľa podmienená predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, pričom absencia tohto súhlasu má za následok neplatnosť výpovede.

III.2.2 Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca upravuje ZP v § 67: „Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.“ Pri výpovedi zo strany zamestnanca sa nevyžaduje obligatórna existencia výpovedného dôvodu, teda dôvod skončenia pracovného pomeru môže byť akýkoľvek. Výpoveď musí byť vyhotovená v písomnej forme a musia byť splnené hmotnoprávne podmienky výpovede, pretože ich nesplnenie má za následok neplatnosť výpovede danej zamestnancom. Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby, ktorej základná dĺžka je jeden mesiac. Ak zamestnanec u zamestnávateľa pracoval minimálne jeden rok, tak je výpovedná doba dva mesiace.

Zamestnanec je povinný počas výpovednej doby vykonávať prácu podľa pracovnej zmluvy a pokynov zamestnávateľa, teda tak, ako tomu bolo dokým nebola jednej zo strán pracovnoprávneho vzťahu doručená výpoveď. V prípade, ak by zamestnanec počas výpovednej doby v pracovnom pomere nezotrval, zamestnávateľovi vzniká nárok na náhradu za nezotrvanie zamestnanca v pracovnom pomere počas výpovednej doby, ktorá zodpovedá sume súčinu priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby. Podmienkou na to, aby zamestnávateľovi takýto nárok vznikol je jeho písomné dojednanie v pracovnej zmluve.^[33]

Napriek plynutiu výpovednej doby u zamestnanca, nič nebráni tomu, aby došlo k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, ak nastanú objektívne dôvody, pre ktoré môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer.

III.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje radikálny zásah do pracovného pomeru. Ako jeden zo spôsobov skončenia pracovného pomeru ho môže využiť zamestnávateľ, ako aj zamestnanec, no jeho využitie sa obmedzuje na výnimočné prípady taxatívne vymedzené v § 68 a § 69 ZP.

Podľa § 68 ZP „Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,

b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

(2) Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.

(3) Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke (§ 166 ods. 1) z dôvodov uvedených v odseku 1 skončiť pracovný pomer výpoveďou.“

Z citovaného ustanovenia vyplýva, že vo výnimočných situáciách, môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer len vtedy, ak nastane niektorý z taxatívne vymedzených dôvodov, a to, že zamestnanec bol odsúdený za úmyselný trestný čin (nestačí len začatie trestného stíhania, či vzatie do väzby), alebo zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu. Čo považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, závisí od posúdenia zamestnávateľa, ktorý posudzuje stupeň intenzity v závislosti od konkrétnych okolností a taktiež prihliada aj na osobu zamestnanca^[34].

Podľa § 68 ods. 2 ZP môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom iba v lehote dvoch mesiacov, odo dňa, kedy sa o dôvode dozvedel (subjektívna lehota) avšak najneskôr do jedného roka odo dňa, keď dôvod vznikol (objektívna lehota). Obe tieto lehoty sú prekluzívne a ich začiatok a plynutie upravuje § 63 ods. 4 a 5 ZP.

Okamžité skončenie pracovného pomeru predstavuje výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru, preto ZP v § 63 ods. 3 vymedzuje taxatívnym spôsobom skupinu zamestnancov, s ktorými nie je možné okamžite skončiť pracovný pomer.

Podľa § 69 ZP „Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

a) 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,

b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,

c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

(2) Mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

(3) Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

(4) Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.“

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer v prípadoch, ktoré sa ho bytostne dotýkajú, alebo existenčne ohrozujú. Tieto prípady sú v ZP taxatívne vymedzené. Pri mladistvom zamestnancovi možno skončiť okamžite pracovný pomer aj z dôvodov ohrozenia jeho morálky. Z dôvodu zachovania

právnej istoty umožňuje ZP zamestnancovi okamžite skončiť pracovný pomer iba počas jednomesačnej prekluzívnej lehoty, ktorá začína plynúť v okamihu, keď sa zamestnanec o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel.

Keďže v danom prípade ide o situácie, kedy zamestnanec skončí pracovný pomer z existenčných dôvodov, má nárok na náhradu mzdy, ktorá má povahu satisfakcie, a to vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov. Výška tejto náhrady mzdy je ovplyvnená skutočnosťou, že nastali tak závažné okolnosti, že zamestnanec nemohol skončiť pracovný pomer výpoveďou (kde by počas výpovednej doby riadne poberal mzdu).

Formu a doručenie okamžitého skončenia pracovného pomeru druhému účastníkovi pracovnoprávného vzťahu ustanovuje § 70 ZP: *„Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.“*

Okamžité skončenie pracovného pomeru stanovuje obligatórnu formu zo strany zamestnávateľa, pričom vyžaduje písomné vyhotovenie pod sankciou neplatnosti, ktorá je relatívna, čo znamená, že neodvolaním sa zamestnanca a akceptáciou ústneho oznámenia sa stáva takéto okamžité skončenie pracovného pomeru platné v zmysle § 77 ZP.

III.4 Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu a v skúšobnej dobe

K skončeniu pracovného pomeru môže dôjsť nielen na základe úkonu, ale aj na základe udalosti, ktorou je uplynutie času. Takéto skončenie pracovného pomeru je možné v prípade pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú, ktorý upravuje § 71 ZP:

(1) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.

(2) Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej vo výkone práce, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(3) Pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť pracovný pomer podľa odseku 1 aj inými spôsobmi uvedenými v § 59.

Doba trvania pracovného pomeru na určitú dobu nemusí byť vyjadrená len priamym časovým údajom, alebo časovým obdobím (mesiace, roky), ale aj dobou trvania určitej práce, či dokonca môže dôjsť k ohraničeniu doby iným, dátumom neohraničených objektívne zistiteľných skutočností. Pri dohodnutí doby trvania pracovného pomeru na určitú dobu treba dobu trvania dohodnúť tak, aby bola dodržaná maximálna doba trvania pracovného pomeru na určitý čas (dva roky). V prípade, ak by zamestnanec pokračoval vo výkone práce, hoci došlo k uplynutiu tejto maximálnej doby, pracovný pomer by sa zmenil na pracovný pomer na neurčitý čas.

Ak má zamestnanec dohodnutý pracovný pomer na určitý čas, neznamená to, že nemôže dôjsť k skončeniu pracovného pomeru aj iným spôsobom uvedeným v § 59 ZP. Ak sa zamestnanec nachádza v ochrannnej dobe v momente uplynutia určenej doby, dochádza k skončeniu pracovného pomeru uplynutím tejto doby bez výnimky. V praxi sa často mylne predpokladá, že ak sa zamestnanec nachádza

v ochrannej dobe v momente uplynutia určitej doby, pracovný pomer sa nekončí. Ochranná doba sa totiž vzťahuje len na zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa^[35].

V pracovnej zmluve dochádza pomerne často k dohodnutiu skúšobnej doby, ktorá dáva priestor zamestnávateľovi, ale ja zamestnancovi vyskúšať si zotrvanie v pracovnom pomere a umožňuje tak stranám skončiť pracovný pomer jednoducho a bez zákonných obmedzení.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe upravuje ZP v § 72:

„(1) V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak. Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

(2) Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.“

Dohodu o skúšobnej dobe môžu strany kedykoľvek počas jej trvania zrušiť, aj keď to ZP výslovne neupravuje. Skúšobná doba je súčasť pracovného pomeru a po jej uplynutí nedochádza k skončeniu pracovného pomeru, ale pracovný pomer naďalej trvá. Počas tejto doby je stranám zmluvného vzťahu daná možnosť jednostranne písomne skončiť pracovný pomer, bez uvedenia dôvodu.

Ak deň skončenia pracovného pomeru nie je v oznámení uvedený, pracovný pomer sa končí okamihom doručenia oznámenia o skončení pracovného pomeru, avšak v takomto prípade musí dôjsť k doručeniu najneskôr v posledný deň trvania skúšobnej doby.

IV. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru a účasť zástupcov zamestnancov pri vzniku, zmenách a skončení pracovného pomeru

ZP vymedzuje postup, ktorý je povinný zamestnávateľ dodržať pre jednotlivé dôvody skončenia pracovného pomeru. Nedodržanie formálneho postupu, či nedostatočné vymedzenie dôvodu na skončenie pracovného pomeru spôsobuje neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Jedným z najčastejších dôvodov neplatnosti skončenia pracovného pomeru je nesplnenie ponukovej povinnosti na inú prácu (§ 63 ods.2 ZP), neprerokovanie výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov (§ 74 ZP), nedostatočné, neurčité vymedzenie výpovedného dôvodu (§ 61 ods. 2 ZP), predstieranie opakovaného menej závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 63 ods. 2 ZP), nedoručenie výpovede (§ 61 ods. 1 ZP).

Pri neplatnom skončení pracovného pomeru pracovný pomer trvá ďalej a zamestnávateľ má povinnosť ďalej prideľovať zamestnancovi prácu. Zamestnanec má nárok na mzdu a v prípade, že mu zamestnávateľ prácu neprideľuje, má nárok na náhradu mzdy, a to za prvých 12 mesiacov od neplatného skončenia pracovného pomeru v plnej výške a za ďalších 24 mesiacov podľa konkrétnych okolností prípadu a v závislosti od úvahy súdu. Celkovo teda zamestnanec môže dostať náhradu mzdy až za 36 mesiacov^[36].

V prvom rade je potrebné odborne a nezaújato vyhodnotiť, či išlo o skončenie pracovného pomeru platné alebo neplatné. Ak bolo skončenie neplatné, zamestnanec oznámi zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nevyhoví, má zamestnávateľ možnosť do 2 mesiacov od skončenia pracovného pomeru podať žalobu na súd.

Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru upravuje ZP v ustanoveniach § 77 až § 80.

Prerokovanie v zmysle ust. § 74 Zákonníka práce predstavuje jednu zo základných hmotnoprávných podmienok jednostranného skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Vyjadruje tak nielen hmotnoprávnú podmienku výpovede zo strany zamestnávateľa, ale aj hmotnoprávnú podmienku okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Uvedené ustanovenie zakotvuje teda ingerenciu zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru, a to tak, že zamestnávateľ je povinný výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, v opačnom prípade, výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sankcionuje ZP neplatnosťou.

Opačnou situáciou je situácia, keď zamestnanci nevyužijú svoje právo na združovanie a nevytvoria si svojich zástupcov. V takomto prípade je zamestnávateľ oprávnený dať zamestnancovi výpoveď alebo okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom aj bez predchádzajúceho prerokovania so zástupcami zamestnancov. Vhodným je spomenúť aj fakt že podľa (§ 74 ZP) „*zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.*“

Záver

V závere tejto publikácie možno konštatovať, že pracovné právo je oblasť práva, kde vyvstáva veľké množstvo nezodpovedaných otázok, a ktorého problematika je tak obširná, že ju nie je možné poňať v takomto priestore. Mnohé otázky vyplývajúce z právnej úpravy Slovenskej republiky nadväzujú na judikatúru Súdneho dvora, či rozhodovaciu prax súdov, nakoľko ide o odvetvie práva, ktoré sa neustále vyvíja.

Cieľom tejto publikácie preto bolo stručne definovať pracovný pomer, poukázať na podmienky vzniku pracovnoprávneho vzťahu, priblížiť situácie za akých dochádza k zmenám pracovného pomeru, ako aj k jeho skončeniu a poukázať na rozhodovaciu prax súdov a aplikačné problémy v praxi. V súčasnosti často dochádza počas pracovnoprávneho vzťahu k zmenám pracovného pomeru a rovnako aj k jeho skončeniu. Zákonník práce presne vymedzuje postup, ako sa zmeny a skončenie pracovného pomeru majú realizovať, aby nedochádzalo k porušeniu zákona. Prax však dokazuje, že neplatné skončenie pracovného pomeru je čoraz častejším dôvodom súdneho sporu, čo obe strany pracovnoprávneho vzťahu stavia do neistej pozície. Vhodným je spomenúť, že od minulého roka je oslobodenie od súdneho poplatku dokonca absolútne a to pre všetky pracovnoprávne spory začaté zamestnancom. Zamestnanec *de facto* nemá veľmi čo stratiť.

Pričom dôvodom neplatného skončenia pracovného pomeru nie je neznalosť práva, akoby sa mohli mnohí nazdávať. Zamestnávateľia sú často nútení hľadať spôsob, ako ukončiť pracovný vzťah so

zamestnancom, ktorý si neplní svoje pracovné povinnosti, resp. zamestnávateľovi spôsobuje škodu, či neprestavuje pre zamestnávateľa žiadny prínos. Zároveň musí Zákonník práce plniť svoju ochrannú funkciu a chrániť zamestnancov pred zamestnávateľom, ktorý by mohol svojím konaním poškodzovať ich práva. V dôsledku týchto skutočností následne dochádza k rôznorodosti rozhodovacej praxe súdov.

Použité informačné zdroje

Barancová, H., a kol., *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4.

Gabrišová, N., *Neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rigorózna práca*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2019.

Jakubek, M., *Neplatné skončenie pracovného pomeru a nároky z neplatného skončenia*, 2020. [cit. 23.09.2020]

Lazar, J., a kol., *Občianske právo hmotné 1*. Bratislava: IURA EDITION, spol. s.r.o., 2010. ISBN 978-80-8078-346-4.

Rozsudok Krajského súdu v Bratislave sp. zn. 2 CoPr 17/2014 zo dňa 21.10.2014

Rozsudok Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 zo dňa 02.07.2002

Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 3 MCdo 14/2010 zo dňa 30.03.2011

Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5.

Ústavný zákon č. 460/1992 Z. z. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách v zamestnanosti

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

Zákon č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Poznámky pod čiarou

^[1] § 42 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[2] Porovnaj § 58 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[3] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 397

^[4] § 42 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[5] Porovnaj § 41 ods. 3 a 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[6] § 44 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[7] § 43 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[8] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 413

^[9] § 43 ods. 5 a 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[10] Lazar, J., a kol., *Občianske právo hmotné 1.* Bratislava: IURA EDITION, spol. s.r.o., 2010. ISBN 978-80-8078-346-4.

^[11] § 45 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[12] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5.

^[13] Pozri sp. zn. 2 CoPr 17/2014

^[14] Porovnaj rozhodnutie NS SR, sp. zn. 3 MCdo 14/2010

^[15] § 48 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[16] Pozri č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a zák. č. 133/2002 Z. z. o Slovenskej akadémii vied.

^[17] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 465

^[18] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár. Zväzok I.* Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 509

^[19] § 53 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[20] § 53 ods. 5 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[21] § 55 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

^[22] Napr. zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov a pod.

[23] § 61 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

[24] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 616

[25] porovnaj § 62 ods. 7 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

[26] Porovnaj § 62 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

[27] § 62 ods. 3 písm. a), 4, 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

[28] Barancová, H., a kol., *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 607

[29] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 627

[30] Barancová, H., a kol., *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2017. ISBN 978-80-89603-53-4. s. 560

[31] § 63 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce

[32] Napr. rozhodnutie NS SR sp. zn. 4 Cdo 306/2008 zo dňa 30.06.2009

[33] Gabrišová, N., *Neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Rigorózna práca*. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici. 2019. s. 25

[34] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 673

[35] Švec, M., Toman, J., a kol., 2019. *Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní*. Komentár. Zväzok I. Bratislava: Wolters Kluwer SR s.r.o.. ISBN 978-80-571-0105-5. s. 686

[36] Jakubek, M., *Neplatné skončenie pracovného pomeru a nároky z neplatného skončenia*, 2020. [cit. 23.09.2020]