

Univerzita Karlova

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

## SPÔSOBY SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Diplomová práca

Vedúci diplomovej práce: JUDr. Petr Húrka Ph.D.

Spracovala: Ingrid Šoltésová

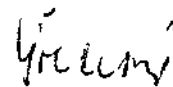
Ročník: 5.

Adresa: Jazerná 4/2, 945 01 Komárno, SR

Ukončenie diplomovej práce: apríl 2007

*Prehlasujem, že som túto diplomovú prácu spracovala samostatne, a že som vyznačila pramene, z ktorých som čerpala spôsobom vo vedeckej práci obvyklým.*

V Prahe, dňa 3. 4. 2007



.....  
Ingrid Šoltésová

## Obsah

Úvod .....	5
1. Koncepcia nového zákonníku práce .....	6
2. Zásady právnej úpravy skončenia pracovného pomeru .....	10
3. Spôsoby skončenia pracovného pomeru .....	12
4. Právne úkony účastníkov pracovného pomeru .....	12
4.1. Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru .....	14
4.2. Výpoveď .....	17
4.2.1. Výpoveď zo strany zamestnávateľa .....	23
4.2.1.1. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. a.) a b.) ZP .....	25
4.2.1.2. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. c.) ZP .....	26
4.2.1.3. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. d.) a e.) ZP .....	28
4.2.1.4. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. f.) ZP .....	30
4.2.1.5. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. g.) ZP .....	32
4.2.1.6. Ponuka inej vhodnej práce .....	34
4.2.1.7. Ochranná doba .....	34
4.2.2. Výpoveď zo strany zamestnanca .....	37
4.3. Okamžité zrušenie pracovného pomeru .....	39
4.3.1. Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa .....	41
4.3.2. Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca .....	43
5. Právne udalosti .....	46
5.1. Uplynutie doby .....	47
5.2. Smrť zamestnanca .....	48
5.3. Smrť zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou .....	49
5.4. Dosiachnutie vekovej hranice .....	49
6. Skončenie pracovného pomeru cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti .....	51
7. Skončenie pracovného pomeru vo zvláštnych prípadoch .....	52
7.1. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe .....	53
7.2. Skončenie pracovného pomeru vedúcich zamestnancov .....	55
7.3. Hromadné prepúšťanie .....	57

8. Účasť odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru.....	61
9. Povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru .....	63
9.1. Pracovné posudky a potvrdenie o zamestnaní .....	63
9.2. Odstupné .....	67
10. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru .....	70
10.1. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru zamestnávateľom .....	71
10.2. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru zamestnancom .....	73
11. Harmonizácia právnej úpravy skončenia pracovného pomeru s právom Európskej únie.....	74
Záver .....	78
Zoznam použitej literatúry .....	83

## Úvod

Skončenie pracovného pomeru je témou aktuálnou v každej dobe, ktorú by mal poznať každý aspoň v minimálnom rozsahu. Takmer každý z nás jedenkrát v živote uzatvorí pracovnú zmluvu a takmer každý ho určitým spôsobom skončí. Pracovný pomer a jeho trvanie má význam aj z hľadiska sociálneho, je to zdroj príjmov zamestnanca a jeho rodiny, poskytuje mu určitú sociálnu istotu. Z týchto dôvodov má právna úprava pracovného pomeru nesmierny význam a je žiadúce, aby jej venoval značnú pozornosť nielen štát - zákonodarca, ale aj samotní účastníci pracovného pomeru.

Zamestnávateľa často kritizujú jestvujúcu právnu úpravu a uvádzajú, že je veľmi ťažké skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Avšak tento názor je v značnej miere spôsobený neznalosťou príslušných ustanovení zákonníka práce a s ním súvisiacich právnych predpisov. Preto značnú časť pracovnoprávných sporov tvoria spory o ukončení pracovného pomeru.

V dôsledku prijatia nového zákonníka práce, t.j. z. č. 262/2006 Sb., považujem za potrebné poukázať na zmeny, ktoré nastali v tejto oblasti po 1. 1. 2007, kedy nový zákonník práce nadobudol účinnosť.

V úvodnej časti mojej diplomovej práci sa budem venovať vysvetleniu a vymedzeniu inštitútu skončenia pracovného pomeru, ktorého pochopenie je dôležité pre orientáciu v danej problematike.

V ďalších častiach sa zameriam na jednotlivé spôsoby skončenia pracovného pomeru tak, ako ich upravuje zákonník práce. V týchto častiach cieľom diplomovej práce bude charakteristika podstaty jednotlivých spôsobov skončenia pracovného pomeru.

V závere svojej práce sa zameriam na rozbor inštitútu hromadného prepúšťania s uvedením podmienok vyžadovaných zákonom pre jeho uplatnenie, stručne objasním nároky zamestnancov súvisiace so skončením pracovného

pomeru, ako je odstupné a právo na vydanie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní.

Pri rozbere inštitútu skončenia pracovného pomeru podľa platnej úpravy vyslovujem aj svoje názory a úsudky na vec, hoci som si vedomá, že sa jedná o chabé postrehy, keďže mi chýbajú skúsenosti v aplikačnej praxi.

## **1. Konceptia nového zákonníka práce**

Podľa dôvodovej správy pri príprave nového zákonníka práce spracovatelia vychádzali z nasledujúcich prístupov:

1. Predošlú právnu úpravu pracovnoprávnych vzťahov obsiahnutú v zákone č. 65/1965 Sb., zákonník práce, v znení neskorších predpisov, možno považovať za právnu normu celkovo zodpovedajúcu základnému účelu pracovného práva, ktorým bol vytvorený právny rámec pre výkon závislej práce zamestnancom pre zamestnávateľa za odmenu, pri záruke zodpovedajúcich podmienok pre výkon jeho práce. Pri súčasnom vývoji spoločnosti však bola doterajšia samostatná konceptia zákonníka práce v právnom poriadku považovaná za nedostačujúcu a je zmenená tým, že sa približuje všeobecnému civilne právnemu základu, ktorý je obsiahnutý v občianskom zákonníku.
2. Poňatie nového zákonníka práce sa snaží vychádzať z dosiahnutej úrovne spoločenských a ekonomických vzťahov i z medzinárodných trendov vývoja pracovného práva. Pokúša sa liberalizovať pracovnoprávne vzťahy a vymedzuje ich vzťah k platnému občianskemu zákonníku tak, aby pri zachovaní zvláštností pracovnoprávnej úpravy bol zvýraznený spoločný súkromnoprávny charakter úpravy koncipovaný podľa zásady „čo nie je zakázané, je dovolené“ (Čl. 2 ods. 3 LZPS a Čl. 2 ods. 4 Ústavy ČR).

V novom zákonníku práce sa upravujú najmä tieto základné koncepčné otázky:

- vymedzuje sa použitie noriem občianskeho zákonníka pre pracovnoprávne vzťahy,
- definuje sa predmet (objekt) pracovnoprávnych vzťahov, ktorým je výkon závislej práce,
- je deklarovaný princíp liberalizácie rozšírením zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov pri rešpektovaní princípu rovného zaobchádzania, kogentnými normami sa zamestnancom garantujú základné práva a pracovné podmienky, v ďalších otázkach sa vytvára priestor najmä pre zmluvné dojednanie,
- ako základný pracovnoprávny vzťah je upravený pracovný pomer,
- v pracovnoprávnych vzťahoch sa upravuje ako doposiaľ výkon závislej práce mimo pracovný pomer s tým, že sa zrušujú niektoré obmedzujúce podmienky,
- vymedzuje sa vzájomný vzťah zákona, kolektívnej zmluvy, pracovnej zmluvy, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovný pomer, poprípade vnútorného predpisu tak, že zákonná úprava vymedzuje (upravuje) základné otázky a snaží sa vytvoriť priestor pre zmluvné ujednanie účastníkov pracovnoprávnych vzťahov; v rámci tohto priestoru je možné v kolektívnej zmluve vyjednať pre zamestnanca výhodnejšiu úpravu, pričom pracovnou zmluvou, poprípade dohodami o prácach konaných mimo pracovný pomer je možné túto výhodnosť vzhľadom k zákonnej úprave a úprave v kolektívnej zmluve ešte rozšíriť,
- vymedzujú sa zákonné oprávnenia odborových organizácií pôsobiacich u zamestnávateľov,
- sú rešpektované zásady rovnosti a zákazu diskriminácie, s tým, že sa predpokladá vydanie antidiskriminačného zákona.

Pokiaľ ide o skončenie pracovného pomeru, nový zákonník práce preberá z veľkej časti predchádzajúcu právnu úpravu. Pracovný pomer bolo – i bude – možné platne rozviazať len dohodou, výpoveďou, okamžitým zrušením

a zrušením v skúšobnej dobe. Pracovný pomer ďalej zanikne smrťou zamestnanca a novo i v dôsledku smrti zamestnávateľa – fyzickej osoby. Výnimku zákonník práce stanoví pre prípady pokračovania v živnosti podľa § 13 ods. 1 živnostenského zákona. Pracovný pomer na dobu určitú končí samozrejme uplynutím dojednanej doby. Pracovný pomer cudzincov končí dňom, kedy má skončiť ich pobyt na území Českej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia a odňatia povolenia pobytu, dňom, kedy nadobudol právoplatnosť rozsudok o vyhostení z územia Českej republiky, a novo aj uplynutím doby, na ktoré bolo vydané povolenie k zamestnaniu.

Zamestnávateľovi je stanovená povinnosť písomne oznamovať príslušnému úradu práce rozviazanie pracovného pomeru s každým zamestnancom, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím.

U dohody o rozviazaní pracovného pomeru je podľa novej právnej úpravy stanovená písomná forma, a to pod sankciou neplatnosti.

V prípade výpovedi i naďalej platí, že zamestnávateľ môže dať výpoveď len z dôvodov výslovne stanovených v zákonníku práce. Zákon nepočíta s možnosťou výpovede bez výslovne uvedeného dôvodu. Zákonník práce rozširuje výpovedné dôvody. Podľa nového zákonníka práce zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď v prípade, ak zamestnanec vzhľadom k svojmu zdravotnému stavu stratil dlhodobo spôsobilosť vykonávať ďalej doterajšiu prácu. Výpovedná doba je zákonom stanovená jednotne ako dvojmesačná (teda i v prípade výpovede z tzv. organizačných dôvodov, kde doposiaľ platila trojmesačná výpovedná doba), s možnosťou dojednať dlhšiu výpovednú dobu.

Novo je upresnený aj inštitút zákazu výpovede. Ustanovenie § 54 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb. stanoví, že zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi, ak sa zamestnávateľ premiestňuje v medziach miesta výkonu práce, v ktorom má byť práca podľa pracovnej zmluvy vykonávaná.



Nový zákonník práce zrušuje tzv. ponukovú povinnosť zamestnávateľa v súvislosti so skončením pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa. Doposiaľ mohol zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď (s výnimkou prípadov výpovede z dôvodu pre okamžité zrušenie pracovného pomeru či porušenia pracovnej disciplíny) len vtedy, ak nemal možnosť ho ďalej zamestnávať v mieste, ktoré bolo dojednané ako miesto výkonu práce, ani v mieste jeho bydliska, alebo pokiaľ zamestnanec ponuku inej vhodnej práce odmietol. Rovnako nový zákonník práce ruší doterajšiu povinnosť zamestnávateľa uloženú ustanovením § 47 ods. 2 zákona č. 65/1965 Sb. Zamestnávateľ bol povinný zaistiť v prípade rozviazania pracovného pomeru so zamestnancami so zdravotným postihnutím, ktorí nie sú zabezpečení dôchodkom, a osamelým zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, nové vhodné zamestnanie. V týchto prípadoch končil pracovný pomer až vtedy, keď týmto osobám zamestnávateľ zabezpečil nové vhodné zamestnanie. Ani táto povinnosť už nie je v zákonníku práce stanovená.

Pokiaľ ide o zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, zamestnávateľ nemôže zrušiť pracovný pomer v dobe prvých 14 kalendárnych dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti (karantény) zamestnanca.

K zmenám dochádza i v prípade odstupného, ktoré doposiaľ prináležalo zamestnancom pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z tzv. organizačných dôvodov, a to vo výške dvojnásobku priemerného zárobku. Podľa nového zákonníka práce majú na odstupné zo zákona nárok i zamestnanci prepustení zo zdravotných dôvodov. Odstupné sa zvyšuje na trojnásobok priemerného zárobku, s možnosťou jeho ďalšieho zvýšenia. Odstupné poskytované zo zdravotných dôvodov v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, prináleží vo výške 12-násobku priemerného zárobku. Podľa § 56 ods. 2 nového zákonníka práce odstupné prináleží i zamestnancovi, ktorý okamžite zrušil pracovný pomer podľa § 56 ods. 1 písm. b) ZP.

Úprava neplatného rozviazania pracovného pomeru vychádza z úpravy doterajšej, obsahuje však niektoré spresnenia. Vychádza sa z predpokladu, že ak

bol právnym úkonom porušený zákon, čo bolo potvrdené v rozhodnutí súdu, nie je dôvod k tomu, aby náhrada mzdy alebo platu, ktorú má zamestnávateľ zamestnancovi zaplatiť, bola zo zákona znižovaná.

Doposiaľ v praxi robila značné problémy skutočnosť, že doručovanie písomností zamestnancom zamestnávateľovi zákon neupravoval. Nová právna úprava na tento problém pamätá, a to v ustanovení § 337 zákona č. 262/2006 Sb.

## **2. Zásady právnej úpravy skončenia pracovného pomeru**

Ustanovenia zákonníka práce upravujúce skončenie pracovného pomeru patria medzi najdôležitejšie a v praxi najdiskutovanejšie, a to najmä preto, že sa vo svojich dôsledkoch môžu významne dotknúť záujmov zamestnancov i zamestnávateľov. Zamestnávatelia často uvádzajú, že je väčšinou obtiažne skončiť pracovný pomer so zamestnancom. Pri bližšom pohľade na konkrétne prípady rozviazania pracovného pomeru však môžeme konštatovať, že príčinou problémov pri aplikácii príslušných právnych ustanovení bola ich neznalosť a snaha ich obísť. Spory o skončenie pracovného pomeru tvoria značnú časť individuálnych pracovnoprávných sporov.

Právna úprava skončenia pracovného pomeru v Českej republike vychádza zo zásad rešpektujúcich oprávnené záujmy zamestnancov i zamestnávateľov.

Úprava skončenia pracovného pomeru vychádza z potreby zaistiť zamestnancovi, ktorý plní svedomito svoje povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, stabilitu zamestnania. Táto stabilita je zaisťovaná najmä ochranou zamestnanca pred jednostranným rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Právna úprava zároveň umožňuje zamestnancovi, aby v súlade so svojimi záujmami rozviazal pracovný pomer z akýchkoľvek dôvodov alebo bez udania dôvodov.

Záujmy zamestnávateľov zohľadňuje právna úprava najmä tým, že im umožňuje rozviazať pracovný pomer s tými zamestnancami, ktorých nemôžu

ďalej z rôznych závažných dôvodov stanovených zákonom zamestnávať, napríklad preto, že porušujú pracovnú disciplínu alebo preto, že majú neuspokojivé výsledky, a tiež preto, že sa pre nich stali nadbytočnými a nemajú pre nich už pracovné uplatnenie atď.

V praxi sa možno často stretnúť s kritickým názorom, že pri rozviazaní pracovného pomeru je právne postavenie zamestnanca výhodnejšie ako postavenie zamestnávateľa, že právna úprava umožňuje zamestnancovi rozviesť pracovný pomer ľahšie a rýchlejšie ako zamestnávateľovi. Dôvodom toho je skutočnosť, že vo vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec je zamestnanec nepochybne partnerom slabším. O určitej rovnosti strán možno hovoriť len pri uzatváraní pracovnej zmluvy, avšak v dobe trvania pracovného pomeru už nie – pracovný pomer je totiž založený na vzťahu nadriadenosti a podriadenosti, na povinnosti zamestnanca pracovať podľa pokynov zamestnávateľa.

Právna úprava vychádza zo skutočnosti, že skončením pracovného pomeru dochádza u zamestnanca nielen k strate odmeny za vykonanú prácu a tým k zníženiu úrovne hmotného zabezpečenia jeho rodiny, ale skončenie pracovného pomeru má pre zamestnanca v rade prípadov i nepriaznivé spoločenské a psychologické aspekty a môže znamenať ohrozenie jeho sociálnej integrácie. Uvedené dôvody vedú k tomu, že právna úprava chráni zamestnanca pred rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Zamestnanec je chránený pred jednostranným rozviazaním pracovného pomeru (s výnimkou vedľajšieho pracovného pomeru) zo strany zamestnávateľa nasledovnými spôsobmi:

- Zamestnávateľ môže so zamestnancom jednostranne rozviesť pracovný pomer len z dôvodov, ktoré sú taxatívne, t.j. vyčerpávajúcim spôsobom, uvedené v zákonníku práce. Skončenie pracovného pomeru z iného dôvodu by bolo neplatné.
- Zamestnávateľ nemôže s výnimkami stanovenými zákonom rozviesť pracovný pomer so zamestnancom v tzv. ochranej dobe

Na rozdiel od zmeny pracovného pomeru, kedy dochádza k zmene jeho niektorého prvku, ale pracovný pomer zostáva zachovaný i naďalej, znamená skončenie pracovného pomeru zánik právneho vzťahu. Pri zániku pracovného pomeru zaniká väčšina práv a povinností zamestnanca i zamestnávateľa, niektoré práva a povinnosti však medzi bývalými účastníkmi pracovného pomeru pretrvávajú. Ide predovšetkým o práva a povinnosti týkajúce sa náhrady škody a odmeňovania, t.j. peňažitého plnenia, a ďalej o povinnosti týkajúce sa štátneho, služobného alebo hospodárskeho tajomstva.

Charakteristickým rysom skončenia pracovného pomeru je skutočnosť, že účinky skončenia pracovného pomeru môžu zásadne nastať len pre budúcnosť. To znamená, že nemožno dať napríklad výpoveď so spätnou účinnosťou alebo okamžite zrušiť pracovný pomer so spätnými účinkami.

### **3. Spôsoby skončenia pracovného pomeru**

Pracovné právo Českej republiky rozlišuje rôzne právne spôsoby skončenia pracovného pomeru. I keď všetky majú zhodný cieľ, pretože smerujú ku skončeniu pracovného pomeru, existujú významné rozdiely nielen v ich právnej povahe, ale aj v jednotlivých právnych dôsledkoch, ktoré spôsobujú.

Pracovný pomer môže skončiť výhradne len takým spôsobom, ktorý zákonník práce kogentne stanovuje v § 48. Spôsoby skončenia pracovného pomeru je možné triediť na:

- právne úkony účastníkov pracovného pomeru (§ 48 ods. 1 ZP),
- právne udalosti (§ 48 ods. 2 a 4 ZP),
- úradné rozhodnutie (§ 48 ods. 3 ZP).

### **4. Právne úkony účastníkov pracovného pomeru**

Právne úkony účastníkov pracovného pomeru, ktoré smerujú k jeho skončeniu, sú najdôležitejšie a v praxi najčastejšie používané spôsoby skončenia pracovného pomeru. Právna úprava preto venuje týmto právnym úkonom

mimoriadnu pozornosť a podrobne stanovuje ich náležitosti a právne dôsledky, ktoré z nich vyplývajú.

Právne úkony, ktoré majú za následok skončenie pracovného pomeru, môžeme triediť na právne úkony dvojstranné, ktoré sú výrazom zhodnej vôle oboch účastníkov pracovného pomeru ho ukončiť, a právne úkony jednostranné, ktoré sú spravidla výrazom rozporu medzi účastníkmi pracovného pomeru, kedy jedna zo strán má záujem na jeho ukončení a naproti tomu druhá strana na jeho pokračovaní. Jediným dvojstranným právnym úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru je dohoda o rozviazaní pracovného pomeru, zatiaľ čo ostatné právne úkony sú jednostranné.

Zákonník práce ani iné právne predpisy nevylučujú (nezakazujú) rozviazanie toho istého pracovného pomeru viacerými právnymi úkonmi. Jednotlivé právne úkony sa posudzujú samostatne a samostatne tiež nastávajú ich právne účinky. Ak pracovný pomer skončí na základe predošlého právneho úkonu, má to za následok, že neskorší právny úkon o rozviazaní pracovného pomeru sa neuplatní.<sup>1</sup>

Právnymi úkonmi účastníkov pracovného pomeru smerujúce ku skončeniu pracovného pomeru sú:

- dohoda o rozviazaní pracovného pomeru,
- výpoveď,
- okamžité zrušenie pracovného pomeru,

Právna úprava stanovuje zamestnávateľovi novú povinnosť. Podľa § 48 ods. 5 ZP rozviazanie pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý je osobou so zdravotným postihnutím, je zamestnávateľ povinný písomne oznámiť príslušnému úradu práce. Osoby so zdravotným postihnutím sú podľa § 67 ods. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti, fyzické osoby, ktoré sú:

---

<sup>1</sup> Rozsudok NS sp.zn. 21 Cdo 2647/2000

- orgánom sociálneho zabezpečenia uznané plne alebo čiastočne invalidnými,
- rozhodnutím orgánu sociálneho zabezpečenia uznané zdravotne znevýhodnenými.<sup>2</sup>

#### 4.1. Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru

Spôsob skončenia pracovného pomeru dohodou a náležitosti platnosti upravuje § 49 ZP. Jedná sa o jediný dvojstranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru. Je to najjednoduchší a v praxi veľmi často používaný spôsob rozviazania pracovného pomeru. Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru môže byť najrýchlejším spôsobom skončenia pracovného pomeru, pretože ak sa účastníci na tomto spôsobe dohodnú, môže skončiť prakticky ihneď.

Vzhľadom k tomu, že obaja účastníci pracovného pomeru chcú ukončiť pracovný pomer, ich vôľa je zhodná, nekladie im právna úprava žiadne závažnejšie prekážky. Na rozdiel od predchádzajúcej úpravy nový zákonník práce ukladá formálnu prekážku – písomnú formu, pod sankciou neplatnosti. Inak dohodou je možné rozviazať pracovný pomer kedykoľvek, bez akéhokoľvek obmedzenia, ako je tomu napr. pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa, kde platí vo vymedzených prípadoch zákaz výpovede v ochrannnej dobe. Na základe uzatvorenej dohody o rozviazaní pracovného pomeru skončí pracovný pomer dojednaným dňom, a to i v prípade, že napr. zamestnankyňa po uzatvorení tejto dohody zistí, že je tehotná.<sup>3</sup>

Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru musí vždy obsahovať:

<sup>2</sup> Jaroslav Jakubka: Zákonník práce, ANAG 2007, str. 105.

<sup>3</sup> Zamestnankyňa sa domáhala na súde určenia, že rozviazanie pracovného pomeru so zamestnávateľom dohodou je neplatné, že pracovný pomer medzi nimi trvá i naďalej. Ako dôvod uviedla, že v dobe uzatvorenia dohody nevedela o tom, že je tehotná, čo sa dozvedela až po tom, ako dojednala dohodu o rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnávateľ s tvrdením v žalobe nesúhlasil. Súd vyslovil názor, že tehotenstvo zamestnankyne v dobe uzatvorenia dohody o rozviazaní pracovného pomeru nie je dôvodom neplatnosti tejto dohody, a to ani v prípade osamelej zamestnankyne, ktorá o svojom tehotenstve nevedela. Tehotenstvo zamestnankyne je dôvodom, pre ktorý jej nemôže dať zamestnávateľ výpoveď. To však neznamená, že by nemohla dať sama výpoveď alebo rozviazať pracovný pomer dohodou (4/1986).

- a) označenie strán dohody,
- b) vôľu oboch účastníkov skončiť pracovný pomer,
- c) určenie dňa (okamihu), kedy má pracovný pomer skončiť,
- d) podpisy oboch účastníkov.

Medzi ďalšie ujednania radíme najmä:

- a) dôvody, ktoré viedli jedného alebo oboch účastníkov k uzatvoreniu dohody,
- b) dojednanie podmienok (odkladacích alebo rozvázovacích), na ktorých splnení alebo nesplnení môže byť účinnosť dohody viazaná,
- c) dôvody, ktoré by oprávňovali niektorého z účastníkov od dohody odstúpiť.

Dohoda o rozviazaní pracovného pomeru predstavuje zhodný prejav vôľe zamestnanca a zamestnávateľa ako so skončením pracovného pomeru, tak i s podmienkami tohto skončenia.

Návrh na rozviazanie pracovného pomeru dohodou podáva buď zamestnanec alebo zamestnávateľ. Podľa § 21 ods. 2 ZP nemusia byť prejavy účastníkov právneho úkonu na tej istej listine; dohoda môže mať podobu návrhu na jednej listine a jeho prijatie na inej listine. Dohoda sa považuje za uzatvorenú, kedy druhý účastník prejavil s návrhom súhlas v lehote určenej v návrhu.<sup>4</sup> Pokiaľ však v návrhu nie je určená lehota, musí byť prijatá pri priamom jednaní ihneď, inak bez zbytočného odkladu. Pojem „bez zbytočného odkladu“ je treba vykladať podľa okolností konkrétneho prípadu. Aby bola dohoda uzatvorená, je treba kladnú odpoveď doručiť do konca lehoty, nestačí teda odpoveď odovzdať k poštovej preprave v posledný deň. Návrh je prijatý tým okamihom, kedy prijatie došlo navrhovateľovi. Len do tejto doby môže od návrhu odstúpiť (napr. návrh je podaný dopisom, účastník si to rozmyslí a pošle telegram či fax). Prijatie návrhu s výhradami alebo oneskorené prijatie je možné považovať za nový návrh a k uzatvoreniu dohody dôjde až vtedy, ak ten účastník, ktorý bol pôvodne

---

<sup>4</sup> Do roku 1988 platila právna domnienka, že pokiaľ zamestnanec podá návrh na skončenie pracovného pomeru a zamestnávateľ zostane nečinný (neodpovie v lehote napríklad 15 dní), dohoda je prijatá.

navrhovateľom, akceptuje tieto zmeny. V tejto situácii dochádza k zmene právneho postavenia zmluvných strán. Z navrhovateľa sa stáva akceptant a z akceptanta navrhovateľ. Ak pôvodný navrhovateľ nevyjadrí svoj súhlas so zmenami, ktoré požaduje druhá strana, k uzatvoreniu dohody o rozviazaní pracovného pomeru nedochádza.

Podstatnou náležitosťou dohody je deň skončenia pracovného pomeru. Skončenie pracovného pomeru nemusí byť dohodnuté presne určeným kalendárnym dátumom (i keď to v praxi býva najčastejšie), ale môže sa tak stať i iným spôsobom, napr. dobou ukončenia určitých prác.<sup>5</sup> Doba skončenia pracovného pomeru však musí byť ujednaná takým spôsobom, aby nevznikla pochybnosť o tomto dni, ktorým má pracovný pomer skončiť.

V záujme právnej istoty účastníkov pracovného pomeru § 49 ods. 2 ZP ustanovuje, že dohodu o rozviazaní pracovného pomeru uzatvárajú zamestnávateľ a zamestnanec písomne. Právna úprava teda stanoví obligatórnosť písomnej formy dohody, pod sankciou neplatnosti.

Napriek tomu, že v novom zákonníku práce je deklarovaný princíp liberalizácie rozšírením zmluvnej voľnosti účastníkov pracovnoprávnych vzťahov, zmenou tohto ustanovenia došlo podľa môjho názoru naopak k jeho výraznému obmedzeniu. Veď pokiaľ niekto uzatváral ústne dohodu, musel si byť vedomý toho, že v prípade sporu sa môže dostať do dôkaznej núdze. Preto vo vlastnom záujme mohol požadovať písomnú dohodu alebo aspoň písomné potvrdenie o ústne uzatvorenej dohode, resp. mal pamätať na to, aby pri uzatváraní ústnej dohody bola prítomná dospelá a na právne úkony spôsobilá osoba, ktorá by mu v prípade súdneho dokazovania uzatvorenie dohody potvrdila.

Zákonník práce ďalej obmedzuje zmluvnú autonómiu zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru dohodou tým, že mu ukladá povinnosť uviesť dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to zamestnanec požaduje (§ 49 ods. 2 ZP). Ak zamestnanec požaduje, aby v dohode boli uvedené dôvody rozviazania

---

<sup>5</sup> R 5/1974



pracovného pomeru, tak tam tieto dôvody musia byť výslovne uvedené. Z hľadiska zaistenia dôkazov môže mať uvedenie dôvodu skončenia pracovného pomeru v dohode význam len pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov (§ 52 písm. a) až c) ZP) či z tzv. zdravotných dôvodov (§ 52 písm. d) ZP) pri preukázaní nároku zamestnanca na odstupné.

Odchýlkou od predchádzajúcej úpravy je, že zákonník práce neustanovuje zvláštnu povinnosť pre účastníkov, aby si vyžiadali vyjadrenie zákonného zástupcu, ak sa rozvážuje dohodou pracovný pomer, v ktorom jeden účastník je mladistvý zamestnanec. S touto zmenou sa nestotožňujem. Hoci doterajšia právna úprava síce nestanovila žiadnu sankciu pri nesplnení tejto povinnosti, ale pri rešpektovaní povinnosti – hlavne zo strany zamestnávateľa - bolo zaistené, že o tak závažnej skutočnosti, ako je rozviazanie pracovného pomeru s mladistvým zamestnancom, bol jeho zákonný zástupca informovaný a mohol naňho výchovne pôsobiť.

V samotnej právnej úprave nie sú výslovne uvedené žiadne dôvody, ktoré by oprávňovali účastníkov k odstúpeniu. Nie je však vylúčené, aby si účastníci možnosť odstúpenia od zmluvy dojednali priamo v dohode.

V praxi sa často stáva, že zamestnanec hodlá síce dať výpoveď, ale svoj právny úkon nazve inak, napr. návrhom na rozviazanie pracovného pomeru alebo dohodou. V týchto prípadoch je potrebné právny úkon posudzovať vždy podľa obsahu, a nie podľa názvu.

#### **4.2. Výpoveď**

Výpoveď z pracovného pomeru je jednostranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru, ktorým účastník pracovného pomeru vyjadruje kvalifikovaným prejavom vôle úmysel skončiť pracovný pomer, bez ohľadu na stanovisko či nesúhlas druhej zmluvnej strany pracovného pomeru. Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer tak zamestnanec, ako aj zamestnávateľ. Dať výpoveď je oprávnený každý zamestnanec i zamestnávateľ, ktorý je spôsobilý

v pracovnoprávných vzťahoch nadobúdať práva a brať na seba povinnosti vlastnými právnymi úkonmi (§ 6 a 10 ZP).

Podľa § 50 ZP výpoveď sa musí dať vždy písomne a doručiť druhému účastníkovi pracovného pomeru, inak je neplatná. Právna úprava teda stanovuje sankciu neplatnosti pre nedostatok písomnej formy, čiže ústne daná výpoveď je vždy neplatná. Toto ustanovenie sa vzťahuje na všetky prípady výpovede, bez ohľadu na to, či dáva výpoveď zamestnávateľ alebo zamestnanec.

S takouto právnou úpravou obligátneho písomného prejavu vôle pri inštitúte výpovede sa plne stotožňujem, pretože výpoveď, ako jednostranný zásah do pracovného pomeru, má veľký význam pre druhého účastníka. Požiadavka písomnej formy výpovede je dôležitá nielen z hľadiska právnej istoty účastníkov pracovného pomeru, ale i z hľadiska prípadného sporu o neplatnosť výpovede. Je nesporné, že písomný prejav vôle - výpoveď je účinným dôkazným prostriedkom, nakoľko výpoveď daná ústne by bola veľmi ťažko súdne preskúmateľná.

Zvláštna úprava platí pre tých zamestnancov, ktorí nemôžu čítať alebo písať (§ 40 ods. 5 OZ v spojení s § 18 ZP). Občiansky zákonník stanovuje, že k ich písomným úkonom je treba úradný zápis. Úradný zápis sa nevyžaduje, ak má ten, kto nemôže čítať alebo písať, schopnosť zoznámiť sa s obsahom právneho úkonu s pomocou prístrojov alebo špeciálnych pomôcok alebo prostredníctvom inej osoby, ktorú si zvolí, a je schopný listinu vlastnoručne podpísať.

Výpoveď musí obsahovať i vlastnoručný podpis (§ 40 ods. 3 OZ). Účastník, ktorému bola doručená výpoveď bez podpisu, môže druhému účastníkovi umožniť, aby výpoveď podpísal dodatočne. Pre plynutie výpovednej doby podľa § 51 ZP je rozhodujúci okamih tohto dodatočného podpisu.

Aby výpoveď bola platná, musí byť doručená druhému účastníkovi. Zákonník práce sa touto problematikou veľmi podrobne zaoberá v hlave XIV (§ 334 až 337 ZP).

Okamih, kedy bola výpoveď doručená, považujeme za okamih rozhodujúci pre určovanie všetkých lehôt súvisiacich s výpoveďou. Ide v prvom rade o stanovenie počiatku plynutia výpovednej doby, ktorá v zmysle § 51 ZP začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Doručenie výpovede je rozhodujúcim okamihom i z hľadiska posúdenia, či bola dodržaná lehota, v ktorej môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď pre neuspokojivé pracovné výsledky a pre porušenie povinností podľa § 52 písm. f) a g) ZP.

V súlade s ustanovením § 334 ZP písomnosti zamestnávateľa týkajúce sa zániku pracovného pomeru musia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk. Z toho vyplýva, že tieto písomnosti môže doručiť zamestnávateľ zamestnancovi na pracovisku, v jeho byte, na ulici alebo kdekoľvek inde, kde bude zastihnutý.

Zákonník práce novo upravuje i doručovanie prostredníctvom siete alebo služby elektronických komunikácií, ak zamestnanec s týmto spôsobom doručovania vyslovil písomný súhlas a poskytol zamestnávateľovi elektronickú adresu pre doručovanie. Takto doručovaná písomnosť musí byť podpísaná elektronickým podpisom založeným na kvalifikovanom certifikáte. Písomnosť bude doručená dňom, kedy prevzatie potvrdí zamestnanec zamestnávateľovi dátovou správou podpísanou svojím elektronickým podpisom založeným na kvalifikovanom certifikáte. V opačnom prípade bude doručenie neúčinné. Túto progresívnu právnu úpravu je potrebné akceptovať bez výhrad, pretože elektronická forma komunikácie sa stala súčasťou nášho každodenného života.

Ak nie je možné ani osobné doručenie písomnosti ani doručenie prostredníctvom siete alebo služby elektronických komunikácií, písomnosť možno doručiť prostredníctvom prevádzkovateľa poštových služieb. V tomto prípade zasiela zamestnávateľ písomnosť na poslednú jemu známu adresu zamestnanca<sup>6</sup>, s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“<sup>7</sup>. Písomnosť môže

---

<sup>6</sup> Zamestnancom je nutné v pracovnom poriadku alebo iným príkazom uložiť, aby ohlasovali aktuálne zmeny adres zamestnávateľovi. Adresa sa totiž môže líšiť od trvalého bydliska zamestnanca.

<sup>7</sup> Touto problematikou sa zaoberal i Najvyšší súd ČR, ktorý v danej veci vyslovil názor, že účinky doručenia zákonom predpokladané nemohli nastať, keďže písomnosť prevzala zamestnancova

byť doručená i tomu, koho zamestnanec k prijatiu písomnosti určil na základe písomnej plnej moci s úradne overeným podpisom.

V prípade, že zamestnanec, ktorému má byť písomnosť doručená, nebude zastihnutý, písomnosť sa uloží v prevádzkárni prevádzkovateľa poštovných služieb alebo u obecného úradu. Zamestnanec sa vyzve písomným oznámením o neúspešnom doručení písomnosti, aby si uloženú písomnosť do 10 pracovných dní vyzdvihol. V oznámení musí byť zamestnanec poučený o následkoch odmietnutia prevzatia písomnosti alebo neposkytnutia súčinnosti. Povinnosť zamestnávateľa doručiť písomnosť je splnená, akonáhle zamestnanec písomnosť prevezme. Ak si zamestnanec uloženú písomnosť nevyzdvihne do 10 pracovných dní, zákonník práce stanovuje právnu fikciu doručenia. Ak zamestnanec doručenie písomnosti znemožní tým, že ju odmietne prevziať alebo neposkytne potrebnú súčinnosť, považuje sa písomnosť za doručenú dňom, kedy k znemožneniu doručenia došlo.

V pôvodnom zákonníku práce nebolo upravené doručovanie písomností zamestnancom zamestnávateľovi, čo vyvolávalo v praxi značné problémy. Súčasná úprava už síce túto problematiku upravuje, ale pre prax je toto ustanovenie formulované zložito a takmer nezrozumiteľne. Zákon stanovuje, že zamestnanec doručuje písomnosť spravidla osobným odovzdaním v mieste sídla zamestnávateľa. Z tohto znenia nie je zrejmé, či sa má písomnosť doručiť do vlastných rúk zamestnávateľa (samozrejme pokiaľ ide o fyzickú osobu) alebo či sa môže doručiť inej zodpovednej osobe. U veľkých zamestnávateľov pre niektorých zamestnancov môže byť problém zorientovať sa v hierarchii zamestnancov, komu písomnosť odovzdať a či sa tento akt bude považovať za kvalifikované doručenie. Preto sa mi javí potrebné konkretizovať toto ustanovenie, t.j. prax by uvítala jeho podrobnejšiu a jednoznačnejšiu úpravu.

Od okamihu, kedy bola výpoveď doručená, je účastník, ktorý dal výpoveď, viazaný svojím prejavom vôle. Až do tejto doby môže svoju výpoveď odvolať, a to

---

manželka. Keby také doručenie malo byť platné, musel by zákonník práce obsahovať ustanovenie, podľa ktorého ak nebol adresát zastihnutý, napriek tomu, že sa v mieste doručenia zdržiava, doručí sa inej dospeljej osobe bývajúcej v tom istom byte alebo dome. Tento spôsob doručenia však zákonník práce nepripúšťa (6 Cz 35/81).

i bez súhlasu druhého účastníka. O odvolaní výpovede sa však musí druhý účastník dozvedieť pred doručením samotnej výpovede. Po doručení výpovede účastník už výpoveď jednostranne odvolať nemôže, ale potrebuje k tomu súhlas druhého účastníka, ktorý v zmysle § 50 ods. 5 ZP musí byť vykonaný písomne. Zákon však neukladá písomnú formu týchto prejavov ako podmienku platnosti. Odvolanie výpovede a súhlas s jeho odvolaním môžu byť teda urobené i ústne, poprípade i iným nepochybným spôsobom (konkludentným činom) a účastníci sú tým viazaní. Výpoveď možno odvolať do konca výpovednej doby.

Pracovný pomer nekončí na základe danej výpovede ihneď, ale až po uplynutí tzv. výpovednej doby. Výpovedná doba je upravená v § 51 ZP. Výpovednou dobou rozumieme časový úsek, ktorý musí záväzne uplynúť medzi prejavom vôle zamestnávateľa alebo zamestnanca skončiť pracovný pomer a zánikom pracovného pomeru. Tu sa nevyžaduje žiadny ďalší právny úkon či iná aktivita, t.j. dochádza k voľnému behu času, kedy ešte ďalej trvá pracovný pomer. Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa a pre zamestnanca a je najmenej dva mesiace<sup>8</sup>. Maximálna dĺžka výpovednej doby nie je stanovená. Európsky výbor pre sociálne práva vychádza vo svojej aplikačnej praxi z predpokladu, že podľa čl. 4 ods. 4 Európskej sociálnej charty je pre zamestnanca s viac ako 15 rokmi praxe vzhľadom k Charte neprimeraná dvojmesačná výpovedná doba. Z uvedeného ustanovenia Charty vychádza i nová právna úprava, ktorá umožňuje, aby bola na základe jednotlivšej zmluvy výpovedná doba predĺžená.

Výpovedná doba zásadne nezačína plynúť okamihom doručenia výpovede, ale vždy začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Výnimkou z tejto všeobecnej zásady sú dva prípady, a to:

- ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, ochranná doba sa do

---

<sup>8</sup> Predĺžená výpovedná doba z organizačných dôvodov bola k 1. 1. 2007 zrušená.

výpovednej doby nezapočítava a pracovný pomer sa skončí až uplynutím zostávajúcej časti výpovednej doby po skončení ochranej doby, okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá (§ 53 ods. 2 a § 54 písm. b) ZP);

a

- pri hromadnom prepúšťaní, pokiaľ zamestnávateľ nedoručí včas písomnú správu úradu práce, t.j. pracovný pomer hromadne prepusteného zamestnanca skončí výpoveďou najskôr po uplynutí doby 30 dní po sebe idúcich od doručenia písomnej správy príslušnému úradu práce okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Toto však neplatí, pokiaľ bol na zamestnávateľa vyhlásený konkurz alebo bolo povolené vyrovnanie (§ 64 ZP v spojení s § 62 ods. 5 ZP).

Výpovedná doba sama o sebe teda nezaistuje subjektom pracovného pomeru neobmedzené trvanie pracovného pomeru, ale chráni ich pred bezprostrednými účinkami jeho skončenia. Existencia výpovedných dôb má zaistiť, aby jednostranné rozviazanie pracovného pomeru nepoškodilo neúmerne druhého účastníka svojou neočakávanosťou. Predpokladá sa, že v priebehu výpovednej doby bude možné vyriešiť najzávažnejšie problémy, ktoré sú s rozviazaním pracovného pomeru spojené a odstrániť nepriaznivé dôsledky, ktoré by mohli druhému účastníkovi vzniknúť. Predovšetkým bude možné, aby si zamestnanec zaistil nové zamestnanie alebo zamestnávateľ náhradu za odchádzajúceho zamestnanca.

Zákon nebráni tomu, aby v priebehu výpovednej doby bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru, poprípade aby pracovný pomer skončil okamžite.

Zákonník práce konštruje podmienky výpovede rozdielne pre zamestnancov a zamestnávateľov. Prejavuje sa tu zvýšená ochrana zamestnanca, pre ktorého skončenie pracovného pomeru je sociálne ťaživejšia ako pre zamestnávateľa.

#### 4.2.1. Výpoveď zo strany zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len z niektorého dôvodu uvedeného v § 52 ZP. Výpočet výpovedných dôvodov v tomto ustanovení je taxatívny a ustanovenie § 52 ZP má kogentný charakter. Znamená to, že výpovedné dôvody nemožno rozširovať ani v pracovnej či inej zmluve. Rovnako tak nemožno žiadny výpovedný dôvod zmluvne meniť či vylúčiť. Toto obmedzenie je v súlade s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa, i keď nebola Českou republikou ratifikovaná. Zamestnanec je tým chránený pred neopodstatneným rozviazaním pracovného pomeru, je chránená stabilita pracovného pomeru, ako aj právna a sociálna istota zamestnanca. Právna ochrana zakotvená v zákonníku práce sa vzťahuje na všetkých zamestnancov bez ohľadu na to, aký druh práce vykonávajú a ako dlho ich pracovný pomer trvá.

Výpovedný dôvod musí byť výslovne uvedený v písomnej výpovedi. Spoločným znakom všetkých výpovedných dôvodov je, že musí existovať v dobe účinného prejavu vôle smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, t.j. ku dňu doručenia výpovede druhému účastníkovi. Výpoveď by bola neplatná nielen vtedy, ak by neexistoval zákonom požadovaný dôvod, ale i vtedy, ak by zamestnávateľ v písomnej výpovedi tento dôvod neuviedol. Výpoveď by nemohla byť uznaná za platnú ani v tom prípade, keby účastník rozväzujúci pracovný pomer pred súdom dodatočne nesporne preukázal existenciu dôvodu, ktorý ho podľa ustanovenia zákonníka práce oprávňoval k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou. Ak teda nebol v písomnej výpovedi takýto dôvod uvedený, bude výpoveď neplatná, ako keby tento výpovedný dôvod neexistoval.

Vo väčšine prípadov bude nutné výpovedný dôvod uviesť i s nutným stupňom konkretizácie, aby nemohli vzniknúť pochybnosti, z ktorého dôvodu sa výpoveď dáva. Konkretizácia výpovedného dôvodu z tohto hľadiska bude rôzna podľa charakteru toho ktorého výpovedného dôvodu. Vo väčšine prípadov stačí stručné popísanie skutočností zakladajúcich zákonný dôvod zhodne s ich



uvedením v zákonníku práce<sup>9</sup>. Tam, kde je v zákonníku práce v tesnej spojitosti všeobecne formulovaných niekoľko výpovedných dôvodov, bude uvedenie výpovedného dôvodu vyžadovať bližšiu skutkovú konkretizáciu, aby nemohli vzniknúť pochybnosti o tom, ktorý výpovedný dôvod zamestnávateľ vo výpovedi uplatňuje. Ani v týchto prípadoch však nie je potrebné rozvádzať skutočnosti do všetkých podrobností, pretože neplatná je len výpoveď, z ktorej by sa výkladom nedalo zistiť, ktorý výpovedný dôvod je v nej vlastne uplatňovaný (§ 35 OZ v spojení s § 18 ZP). Je prípustné, aby v jednej výpovedi uplatnil zamestnávateľ i viac výpovedných dôvodov. Kumulácia výpovedných dôvodov je zásadne prípustná za predpokladu skutočnej existencie viacerých výpovedných dôvodov súčasne.

Presné a výstižné uvedenie výpovedného dôvodu vo výpovedi je dôležité mimo iného aj preto, že uvedený výpovedný dôvod nemožno dodatočne meniť, keďže sa podľa § 50 ods. 4 ZP jedná o výslovný zákaz. Nie je teda možné, aby účastník, ktorý dal výpoveď, ju dodatočne odôvodnil inými výpovednými dôvodmi, aj keby druhý účastník právneho pomeru s takouto zmenou vyslovil súhlas.

Dôvody, pre ktoré môže dať zamestnávateľ výpoveď, možno členiť do týchto skupín:

- a) Dôvody spočívajúce v technických či ekonomických problémoch v prevádzke zamestnávateľa – tzv. organizačné dôvody [§ 52 písm. a) až c) ZP],
- b) Dôvody spočívajúce v objektívnych osobných dôvodoch u zamestnanca – zdravotné dôvody, nespĺňanie kvalifikácie [§ 52 ods. 1 písm. d) až f) ZP],
- c) Dôvody spočívajúce v správaní zamestnanca [§ 52 ods. 1 písm. g) ZP].

Medzi najčastejšie uplatňované výpovedné dôvody zo strany zamestnávateľa možno v poslednom období zaradiť organizačné zmeny prebiehajúce vo vnútri jednotlivých zamestnávateľských subjektov. Sú dôsledkom toho, že so zmenou hospodárskeho systému – prechodom na trhový

---

<sup>9</sup> R 34/1968



mechanizmus, dochádza k častému zániku neprosperujúcich zamestnávateľských subjektov alebo k zásadným štrukturálnym zmenám vo vnútri samotných zamestnávateľských subjektov. Tieto okolnosti a skutočnosti sú základom pri rozhodovaní zamestnávateľa o prepúšťaní zamestnancov. Právnym riešením sú výpovede podľa § 52 písm. a) až c) ZP, pri ktorých sa v praxi ujal výstižný názov, tzv. organizačné dôvody. Tie vo vzťahu k zamestnancovi vystupujú, na rozdiel od výpovedných dôvodov spočívajúcich v osobe zamestnanca, ako nezavinené sociálne riziko a sú často spojené s hromadným prepúšťaním. Výpovedné dôvody zamestnávateľa podľa citovaných zákonných ustanovení majú niektoré spoločné črty. V prvom rade je to ich hospodársky, poprípadе organizačný charakter. Ďalšia zo spoločných charakteristík spočíva v oprávnení zamestnanca, voči ktorému bola uplatnená výpoveď, požadovať od zamestnávateľa odstupné, a to minimálne vo výške trojnásobku priemerného zárobku zamestnanca.

#### **4.2.1.1. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. a) a b) ZP**

Ustanovenie § 52 písm. a) a b) ZP obsahuje štyri skutkové podstaty: zrušenie zamestnávateľa, zrušenie časti zamestnávateľa, premiestnenie zamestnávateľa a premiestnenie časti zamestnávateľa.

Ak sa zrušuje zamestnávateľ ako celok alebo jeho časť<sup>10</sup>, zaniká ako právny subjekt, čím stráca objektívnu možnosť ďalej zamestnávať svojich zamestnancov<sup>11</sup>. Na jeho miesto nenastupuje žiadny iný právny subjekt, nikto nepreberá zamestnávateľove práva a povinnosti. Tento prípad je treba odlišovať od situácie, kedy zamestnávateľ zaniká, ale jeho práva a povinnosti preberá iný subjekt. Pretože zrušenie zamestnávateľského subjektu nespôsobuje

<sup>10</sup> Časťou organizácie sa rozumie v zmysle ustanovenia § 46 ods. 1 písm. a) ZP (dnes § 52 písm. a) ZP) organizačná jednotka, útvar alebo iná zložka organizácie, ktorá vyvíja v rámci organizácie relatívne samostatnú činnosť, ktorou sa podieľa na predmete činnosti samotnej organizácie. Takáto zložka má vyčlenené určité prostriedky (budovy, stroje, náradie apod.) a priestory k prevádzkovaniu tejto činnosti. Spravidla je uvedená vo vnútornom organizačnom predpise organizácie a v jej čele stojí spravidla vedúci pracovník organizácie (R 1/1998).

<sup>11</sup> Z dôvodu zrušenia časti zamestnávateľa môže zamestnávateľ dať podľa § 46 ods. 1 písm. a) ZP (dnes § 52 písm. a) ZP) výpoveď z pracovného pomeru len tým zamestnancom, ktorým v dôsledku zrušenia svojej časti nemôže naďalej pridelovať prácu v mieste, kde doposiaľ podľa pracovnej zmluvy pracovali (ktorí pracovali v zrušenej časti zamestnávateľa). Rozsudok NS, sp. zn. 2 Cdo 727/96, SJ č. 4/98, str. 73

automaticky skončenie pracovného pomeru, do dňa zrušenia zamestnávateľského subjektu je potrebné skončiť pracovné pomery, a to tak, aby ku dňu zrušenia zamestnávateľa uplynuli výpovedné doby. Môže sa stať, že zamestnávateľ prestane existovať skôr, ako uplynú výpovedné doby jeho zamestnancov. V takom prípade platí ustanovenie § 341 ZP, podľa ktorého orgán, ktorý zamestnávateľa zrušil, určí, ktorý iný zamestnávateľ je povinný uspokojiť pracovnoprávne nároky zamestnancov zrušeného zamestnávateľa. Na tento výpovedný dôvod sa nevzťahuje ustanovenie § 53 ZP o zákaze výpovede.

Ak sa premiestňuje<sup>12</sup> celý zamestnávateľský subjekt alebo jeho časť, zamestnávateľ stráca možnosť plniť jednu zo svojich podstatných povinností podľa pracovnej zmluvy, ktorou je zamestnávať zamestnanca na dohodnutom mieste výkonu práce. Tento výpovedný dôvod nemožno použiť v prípade, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje v rámci miesta alebo miest, ktoré boli so zamestnancom dohodnuté ako miesto výkonu práce.

#### **4.2.1.2. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. c) ZP**

Ďalším výpovedným dôvodom je nadbytočnosť zamestnanca v dôsledku organizačných zmien. Nadbytočnosť zamestnanca ako výpovedný dôvod podľa § 52 písm. c) ZP oprávňuje zamestnávateľa dať výpoveď zamestnancovi v prípade, že sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov za účelom zvýšenia efektívnosti práce, alebo o iných organizačných zmenách.

Ide o široko koncipovaný výpovedný dôvod, ktorý zamestnávateľovi umožňuje uplatniť ho aj v prípade, že zamestnávateľ zvyšuje celkový počet svojich zamestnancov (napr. zamestnávateľ predpokladá zmenu kvalifikačnej štruktúry svojich zamestnancov)<sup>13</sup>. Nakoľko je to veľmi citlivá otázka, mám za to,

<sup>12</sup> Presťahovanie prevádzkárne a rozšírenie sortimentu nie je zrušením ani premiestnením organizácie či jej časti a nemôže byť uplatnené ako organizačná zmena podľa § 46 ods. 1 písm. a) ZP (dnes § 52 písm. a) ZP). R 89/1967

<sup>13</sup> Aj keď skutočnosť, že organizácia prijme iného pracovníka na miesto uvoľnené odchodom pracovníka, ktorému bola daná výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o

že v tomto prípade by mal zamestnávateľ podľa môjho názoru najprv zistiť možnosť zvýšenia kvalifikácie u svojich doterajších zamestnancov, a iba v prípade, ak to nevedie k žiadúcemu výsledku, dať dotknutým zamestnancom výpoveď.

Výber nadbytočného zamestnanca prislúcha výlučne zamestnávateľovi, ktorý však musí rešpektovať zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a zákaz diskriminácie. On môže najlepšie posúdiť spôsob regulácie svojich zamestnancov a ich kvalifikačné zloženie, rovnako ako potrebu zamestnávať len zamestnancov, ktorých nutne potrebuje. Výber konkrétneho zamestnanca z nadbytočných zamestnancov nemôže súd v rámci žaloby zamestnanca o určení neplatnosti výpovedi preskúmať. Preskúmanie výpovedného dôvodu spočívajúci v nadbytočnosti zamestnanca súdom sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť<sup>14</sup> medzi organizačnou zmenou a nadbytočnosťou, ktorý v prípade súdneho sporu musí preukázať zamestnávateľ.

Tento výpovedný dôvod možno uplatniť až vtedy, keď sa o organizačnej zmene rozhodne. O organizačnej zmene treba rozhodnúť včas, aby bol vytvorený dostatočný časový priestor na uplatnenie výpovede a na uplynutie výpovednej doby. Ak zamestnávateľ o organizačnej zmene rozhodne tak, že jej uskutočnenie nasleduje v krátkom čase po rozhodnutí zamestnávateľa, vystavuje sa riziku, že nebude môcť voči zamestnancovi v čase výpovednej doby plniť svoju základnú povinnosť, t.j. prideľovať mu prácu podľa pracovnej zmluvy.

Pokiaľ ide o formu rozhodnutia zamestnávateľa o organizačnej zmene, zákonník práce ani iný právny predpis neustanovuje, že toto rozhodnutie musí mať nevyhnutne písomnú formu; dokonca nemusí byť u zamestnávateľa ani vyhlásené, resp. iným spôsobom zverejnené. Zamestnanec sa o ňom môže

---

neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, nie je rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou pre nadbytočnosť pracovníka podmienené absolútnym znížením počtu pracovníkov, naopak môže k nemu dôjsť aj pri zvyšovaní počtu pracovníkov; organizácii nezáleží totiž len na počte pracovníkov, ale tiež na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie. R 57/1968

<sup>14</sup> R 94/1968

dozvedieť až pri výpovedi zo strany zamestnávateľa<sup>15</sup>. Na druhej strane písomné rozhodnutie zamestnávateľa má pri prípadnom spore o neplatnosť skončenia pracovného pomeru významnú dôkaznú hodnotu.

Výpovedné dôvody z organizačných dôvodov sú v praxi najčastejším dôvodom skončenia pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa. Môže to však vyvolávať i dojem, že uplatnenie týchto dôvodov je najjednoduchšie, a preto zo strany zamestnávateľa sa tieto zneužívajú a zastierajú výpovedné dôvody iné. Práve to môže byť dôvodom, prečo zamestnávateľa chceli v novom zákonníku práce presadiť možnosť dať výpoveď bez uvedenia výpovedného dôvodu, i za cenu vyššieho odstupného. V prípade, že by lobbisti v zákonodárnom orgáne presadili možnosť dať zamestnancom výpoveď aj bez uvedenia dôvodu, podľa môjho názoru by to malo za následok zneužitie postavenia zamestnávateľa napr. voči ženám, osobám so zmenenou pracovnou schopnosťou a podobne.

#### **4.2.1.3. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. d) a e) ZP**

Nepriaznivý zdravotný stav zamestnanca je na jednej strane skutočnosťou, ktorá ho chráni pred výpoveďou viac ako ostatných zamestnancov, ale na druhej strane môže byť za určitých okolností dôvodom pre uplatnenie výpovede zo strany zamestnávateľa. Pri dočasnej práceneschopnosti platí zákaz výpovede na základe ustanovenia § 53 ZP. Ustanovenia § 52 písm. d) a e) ZP obsahujú viacero skutkových podstát, ktoré majú spoločného menovateľa, a tým je zdravotný stav zamestnanca. Uplatnenie výpovedného dôvodu podľa tohto ustanovenia prichádza do úvahy v týchto prípadoch:

- a) ak zamestnanec nesmie vykonávať doterajšiu prácu pre pracovný úraz, pre ochorenie na chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,
- b) ak zamestnanec dosiahol na pracovisku určenom rozhodnutím príslušného orgánu ochrany verejného zdravia najvyššiu prípustnú expozíciu,
- c) ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu.

<sup>15</sup> Rozsudok VS v Prahe, sp. zn. 6 Cdo 69/94, PR č. 2/1996, str. 74

Výpovedné dôvody podľa § 52 písm. d) a e) ZP spočívajú v zdravotnom stave zamestnanca alebo zdravotnej spôsobilosti zamestnanca, pre ktoré nemôže vykonávať doterajšiu prácu. Zákonodárca v § 52 písm. d) ZP mal na zreteli zmenu (zhoršenie) zdravotného stavu alebo zdravotnej spôsobilosti zamestnanca následkom pracovného úrazu, ochorenia chorobou z povolania alebo dosiahnutím najvyššej prípustnej expozície. Predpokladom tohto výpovedného dôvodu je vydanie lekárskeho posudku zariadením pracovnolekárskej starostlivosti alebo rozhodnutia príslušného správneho úradu, ktorý lekársky posudok preskúma. Z posudku musí vyplývať, že zamestnanec nesmie ďalej vykonávať doterajšiu prácu. Na uplatnenie tohto výpovedného dôvodu nepostačí len odporúčanie lekára, ale je potrebný odborný posudok, ktorý musí existovať už v čase výpovede (nestačí len požiadať o jeho vydanie). Dodatočné doplňovanie a upresňovanie posudku po tom, ako bol urobený prejav vôle smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou, nie je možné, a to ani v súdnom konaní.

I výpovedný dôvod uvedený v § 52 písm. e) ZP je spojený so zdravotnými dôvodmi, spôsobenými inými príčinami, ako je následok pracovného úrazu, choroby z povolania alebo dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície. Podmienkou uplatnenia tohto výpovedného dôvodu je dlhodobá strata zdravotnej spôsobilosti zamestnanca podľa lekárskeho posudku vydaného zariadením pracovnolekárskej starostlivosti alebo rozhodnutia príslušného správneho úradu, ktorý lekársky posudok preskúma. Za dlhodobú nespôsobilosť je treba považovať takú, ktorá trvá dlhšie ako rok. Je tomu tak najmä, keď sa zamestnanec stal plne invalidným, pretože vznik plnej invalidity spravidla vylučuje možnosť pokračovať v doterajšom zamestnaní. Naproti tomu v prípade, že sa stane čiastočne invalidným, nemusia byť splnené dôvody pre rozviazanie pracovného pomeru zo zdravotných dôvodov. Ak je schopný pri čiastočnej invalidite doterajšiu prácu alebo inú rovnako kvalifikovanú prácu vykonávať za zvlášť uľahčených pracovných podmienok, sú podmienky pre rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou splnené len vtedy, ak zamestnávateľ nemá možnosť tieto podmienky vytvoriť.

#### 4.2.1.4. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. f) ZP

Ustanovenie § 52 písm. f) ZP oprávňuje zamestnávateľa dať výpoveď zamestnancovi z týchto dôvodov:

- a) ak zamestnanec nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
- b) ak zamestnanec nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon tejto práce.

Z jazykového hľadiska nie je žiaden rozdiel medzi predpokladmi a požiadavkami, tieto pojmy sú identické. Z právneho hľadiska v prípade výpovede sa im však prisudzuje rozdielny právny význam.

Predpoklady musia byť ustanovené vo všeobecne záväzných právnych predpisoch. Právnym predpisom je napríklad stanovené, že predpokladom pre výkon povolania lekára je úspešné ukončené štúdium na lekárskej fakulte. Ide teda o predpoklady, ktoré sú všeobecne určené ako objektívne podmienky pre výkon určitej práce. Predpoklady stanovené právnymi predpismi pre výkon zjednanej práce môžu mať povahu obligatórnu alebo fakultatívnu. Spravidla majú povahu obligatórnu, čo znamená, že musia byť vždy splnené. Pokiaľ ich zamestnanec nespĺňa, zamestnávateľ ho nesmie príslušnou prácou zamestnávať. Ďalšie trvanie pracovného pomeru by bolo možné len pri zmene druhu práce zjednaného v pracovnej zmluve, inak je treba pracovný pomer rozviazať. Ak sú predpoklady pre výkon zjednanej práce stanovené právnym predpisom fakultatívne, môže zamestnávateľ ich splnenie odpustiť. Pri odpustení predpokladov nie je podstatné, akou formou sa tak stalo, či sa tak stalo výslovne alebo mlčky. Pokiaľ zamestnávateľ takýto predpoklad odpustil zamestnancovi bez akejkoľvek podmienky, nemôže neskôr nespĺňanie takéhoto predpokladu uplatňovať ako výpovedný dôvod. Pokiaľ by sa však táto okolnosť dodatočne nepriaznivo prejavila vo výkone zamestnanca, bolo by možné uvažovať o výpovedi pre dosahovanie neuspokojivých pracovných výsledkov. Naplniť skutkovú podstatu výpovedného dôvodu je možné aj v priebehu pracovného pomeru, a to najmä nespĺňaním kvalifikačných predpokladov.

Požiadavky nemusia byť stanovené v právnych predpisoch, na ich nespĺňanie však nesmie mať zavinenie zamestnávateľ (napr. v dôsledku zlej organizácie práce). Ide pritom o požiadavky, ktoré súvisia s výkonom práce pridelenej podľa pracovnej zmluvy alebo vyplývajú z funkcie zamestnanca. Od predpokladov sa požiadavky líšia aj tým, že môžu vyplývať z pracovnej zmluvy, organizačného poriadku a podobne, alebo môže ísť o požiadavky všeobecne známe pre výkon určitej práce. Požiadavky pre riadny výkon zjednanej práce sa môžu týkať tak druhu práce a špecifických podmienok, ako aj psychických a fyzických vlastností zamestnanca, ako i iných skutočností, ktoré môžu mať na plnenie jeho pracovných úloh podstatný vplyv.

V prípade neuspokojivých pracovných výsledkov zamestnávateľ môže uplatniť voči zamestnancovi výpoveď, ak bol v posledných 12 mesiacoch písomne vyzvaný na odstránenie uvedených nedostatkov, ale k ich odstráneniu zamestnancom v primeranom čase aj tak nedošlo. Ide o hmotnoprávnu podmienku platnosti výpovede.

K písomnej výzve zamestnávateľa však nemôže dôjsť v krátkom čase pred uplatnením výpovede, teda v čase, ktorý by neposkytoval primeranú lehotu pre odstránenie nedostatkov. Až v prípade neodstránenia nedostatkov môže zamestnávateľ uplatniť výpoveď. Ak by zamestnávateľom v jeho písomnej výzve nebola ustanovená žiadna primeraná lehota na odstránenie nedostatkov zo strany zamestnanca, výpoveď zamestnávateľa by bola z toho dôvodu neplatná. Výzva zamestnávateľa pritom musí mať písomnú formu. Písomná forma tejto výzvy však nie je podmienkou platnosti výpovede.

Dôvod výpovede môže trvať aj dlhšie, pretože zákonník práce neobmedzuje zamestnávateľa, aby uvedené dôvody uplatnil v určitej zákonom stanovenej lehote. V čase uplatnenia výpovede však musí niektorý z výpovedných dôvodov existovať. Nemožno pritom vylúčiť ani kumuláciu existencie viacerých výpovedných dôvodov súčasne.

#### 4.2.1.5. Výpovedný dôvod podľa § 52 písm. g) ZP

Podľa tohto výpovedného dôvodu možno so zamestnancom skončiť pracovný pomer:

- a) ak sú u zamestnanca dané dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite zrušiť pracovný pomer,
- b) pre závažné porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci,
- c) pre sústavné menej závažné porušovanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci, ak bol v dobe posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozomený na možnosť výpovede.

Uvedené výpovedné dôvody všetky zahŕňajú porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci<sup>16</sup>. Pojem porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú k vykonávanej práci, nie je v zákonníku práce definovaný. Je nutné vychádzať z toho, že porušením povinností je len zavinené (úmyselne či z nedbalosti) porušenie povinností, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, vnútorných predpisov a záväzných príkazov vedúcich zamestnancov a princípu subordinácie s ostatnými zamestnancami. Základné povinnosti zamestnancov a vedúcich zamestnancov sú uvedené v § 38 a v § 301 až 304 ZP. Ide len o základné povinnosti, ktoré v žiadnom prípade nie sú vyčerpávajúcim výpočtom. Ďalšie vyplývajú napríklad z právnych a ostatných predpisov k zaisteniu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 349 ZP.

---

<sup>16</sup> Podmienkou rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu § 46 ods. 1 písm. f) ZP (dnes § 52 písm. g) ZP) je skutočnosť, že sa zamestnanec dopustil zavineného porušenia povinností. Pojem zavinenia zákonník práce ani iné pracovnoprávne predpisy neupravujú. Podobne ako v trestnom práve sa zavinením rozumie ako jednanie úmyselné, tak i jednanie z nedbalosti. Ak je zavinenie podmienkou pre použitie tohto výpovedného dôvodu, nemožno považovať za správny postup, keď zamestnávateľ rozviaže so zamestnancom pracovný pomer preto, že na prevádzkárni, kde pracoval, bol zistený rozdiel na zverených hodnotách k vyúčtovaniu, bez toho, že by zistil, či zamestnanec vôbec zavinené porušil niektorú konkrétnu pracovnú povinnosť v príčinnej súvislosti s rozdielom. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny môže dosahovať rôznu intenzitu. V závislosti na nej je treba voliť prostriedok postihu porušenia pracovnej disciplíny a pri rozviazaní pracovného pomeru posúdiť, či intenzita porušenia pracovnej disciplíny zodpovedá výpovedi alebo okamžitému rozviazaniu pracovného pomeru. (R 21/2001)



Rozdiel medzi závažným porušením a sústavným menej závažným porušením povinností je v intenzite porušenia. Pri posudzovaní intenzity porušenia povinností musí zamestnávateľ prihliadať ku všetkým okolnostiam prípadu<sup>17</sup>, teda k miere zavinenia zamestnanca, k jeho doterajšiemu prístupu k práci, k celkovej pracovnej morálke v podniku a pod.

Typickým príkladom závažného porušenia povinností zamestnanca je požívanie alkoholu a iných návykových látok na pracovisku, neospravedlnená absencia, výkon práce pre seba alebo iné osoby v pracovnej dobe, nepovolené užívanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné cesty, majetkové a morálne delikty na pracovisku, nerešpektovanie príkazov nadriadených apod.

Výpoveď možno dať i pre sústavné menej závažné porušovanie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci. Podľa výkladu judikatúry musí ísť aspoň o tri prípady. V tomto prípade možno dať zamestnancovi výpoveď len za predpokladu, ak bol v posledných šiestich mesiacov v súvislosti s porušením povinností písomne upozornený na možnosť výpovede. Písomné upozornenie zamestnávateľa je hmotnoprávnou podmienkou platnosti výpovede. Jej nesplnenie spôsobuje neplatnosť výpovede zo strany zamestnávateľa.

V zmysle § 58 ods. 1 ZP pritom platí, že z týchto dôvodov môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel (tzv. subjektívna lehota) a pre porušenie povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru v cudzine do dvoch mesiacov po jeho návrate z cudziny, najneskôr však vždy do jedného roka odo dňa, keď dôvod výpovede vznikol (objektívna lehota). Hlavným dôvodom objektívnej prekluzívnej lehoty je, aby nedochádzalo k rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou v neprímerane dlhom období po tom, kedy došlo k porušeniu pracovnej disciplíny alebo k vzniku dôvodu na okamžité zrušenie pracovného pomeru.

---

<sup>17</sup> R 25/1971

V ustanovení § 58 ods. 2 zákonník práce uvádza, že ak sa v priebehu lehoty dvoch mesiacov uvedenej v ods. 1 konanie zamestnanca, v ktorom možno vidieť porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci, stane predmetom konania iného orgánu, možno dať výpoveď ešte do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto vyšetrovania.

#### **4.2.1.6. Ponuka inej vhodnej práce**

Podľa súčasnej úpravy k hmotnoprávnym podmienkam výpovede zo strany zamestnávateľa nepatrí ponuka inej vhodnej práce. Podľa môjho názoru toto ustanovenie bolo problematické, predovšetkým v malých mestách alebo regiónoch odľahlých od priemyselných aglomerácií, kde je miera nezamestnanosti vysoká a kde nebolo v možnostiach zamestnávateľa nájsť pre zamestnanca vhodné pracovné uplatnenie (t.j. účinne mu napomáhať pri získavaní nového vhodného zamestnania). V dôsledku toho dochádzalo k predlžovaniu pracovného pomeru, hoci zamestnávateľ z dôvodov vis maior nevedel splniť zákonom uloženú povinnosť.

#### **4.2.1.7. Ochranná doba (zákaz výpovede)**

Výpoveď, ktorá je inak opodstatnená, by sa mohla stať pre zamestnanca, nachádzajúceho sa v určitých životných situáciách, sociálne nežiadúca a jeho pozíciu ešte zhoršiť. Preto zákonník práce upravuje tzv. ochrannú dobu, v priebehu ktorej je zamestnanec chránený pred jednostranným rozviazaním pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

Ochrannou dobou je doba, v rámci ktorej platí zákaz výpovede zo strany zamestnávateľa. Ochrannú dobu zakotvuje § 53 ZP.

Pod ochrannou dobou sa v zmysle § 53 ZP rozumie

- a) doba, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného, pokiaľ si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal, alebo ak nevznikla táto

- neschopnosť ako bezprostredný následok opilosti zamestnanca alebo zneužitia návykových látok, ako aj doba podania návrhu na ústavné ošetrovanie, alebo od povolenia kúpeľného liečenia až do ich skončenia; pri ochorení tuberkulózou sa táto ochranná doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania;
- b) doba pri výkone vojenského cvičenia odo dňa, keď bol zamestnancovi doručený povolávací rozkaz, po dobu výkonu týchto cvičení, až do uplynutia dvoch týždňov po jeho prepustení z týchto cvičení;
  - c) doba, keď je zamestnanec dlhodobovo uvoľnený plne uvoľnený pre výkon verejnej funkcie;
  - d) doba, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo keď zamestnankyňa alebo zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku;
  - e) doba, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku vydaného zariadením pracovnolekárskej starostlivosti dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Uplatnenie výpovede zamestnávateľa v priebehu ochrannej doby spôsobuje z hľadiska právnych následkov neplatnosť výpovede<sup>18</sup>. Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannej dobe, ochranná doba sa do výpovednej doby nezapočítava. Pracovný pomer skončí až uplynutím zostávajúcej časti výpovednej doby po skončení ochrannej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá. Jedná sa o prípady, kedy skutočnosť uvedená v § 53 ods. 1 ZP nastane až po doručení výpovede a zároveň presiahne jej trvanie. Pokiaľ by ochranná doba skončila skôr ako výpovedná doba alebo najneskôr spoločne s ňou, nemala by ochranná doba na skončenie pracovného pomeru vplyv.

Zákaz výpovede podľa § 53 ZP sa vzťahuje len na výpoveď danú zamestnávateľom zamestnancovi. Pokiaľ dá výpoveď zamestnanec podľa § 50

<sup>18</sup> Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, keď je pracovníčka tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel. R 74/1967. Týmto ustanovením sa česká právna úprava podstatne líši od zahraničných zvyklostí, kde je žena chránená až od okamihu, keď sama zamestnávateľovi oznámi, že je v inom stave.

ods. 3 ZP, ku vzniku ochrannej doby nedochádza, a to ani keď na strane zamestnanca nastane skutočnosť, s ktorou je inak vznik ochrannej doby spojený. Pracovný pomer tak v tomto prípade končí riadnym uplynutím výpovednej doby. Právna úprava vychádza zo skutočnosti, že ak zamestnanec sám podá výpoveď z pracovného pomeru, má na skončení pracovného pomeru záujem a je si vedomý následkov s tým spojených.

### **Výnimky zo zákazu výpovede zo strany zamestnávateľa**

Existujú však situácie, kedy by nebolo spravodlivé požadovať, aby zamestnávateľ zamestnanca ďalej zamestnával.

Zákaz výpovede predovšetkým neplatí, ak je výpoveď daná z dôvodov, že sa ruší alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť. V prípade týchto organizačných zmien zamestnávateľ objektívne nemôže ďalej plniť povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru a zamestnancovi preto môže dať výpoveď z uvedených dôvodov, i keď sa nachádza v ochrannej dobe. Nový zákonník práce toto ustanovenie konkretizuje a stanoví, že premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti nemôže byť výpovedným dôvodom, ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje v rámci miesta (miest) výkonu práce, v ktorých má byť práca podľa pracovnej zmluvy vykonávaná.

Zákaz výpovede sa aj naďalej vzťahuje na výpoveď danú z dôvodu nadbytočnosti (§ 52 písm. c) ZP). Podľa môjho názoru je táto ochrana príliš dlhá. Rodičovská dovolenka môže trvať do 3 rokov dieťaťa. Ak zamestnávateľ počas tejto doby rozhodne o štrukturálnych zmenách, nemôže ich vykonať v plnom rozsahu, pretože musí počítať s návratom zamestnankyne či zamestnanca po ukončení rodičovskej dovolenky.

Zákaz výpovede sa ďalej nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer, pokiaľ nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo o zamestnanca v dobe čerpania rodičovskej dovolenky do doby, po ktorú je žena oprávnená čerpať materskú dovolenku a na výpoveď pre iné porušenie povinnosti vyplývajúcej

z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci (§ 52 písm. g) ZP), pokiaľ nejde o tehotnú zamestnankyňu, zamestnankyňu čerpajúcu materskú dovolenku alebo o zamestnankyňu alebo zamestnanca, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku.

Z hľadiska posúdenia platnosti výpovede zamestnávateľa je rozhodujúce, či v čase doručenia výpovede zamestnancovi existovali právne skutočnosti, s ktorými zákonník práce spája zákaz výpovede.

#### **4.2.2. Výpoveď zo strany zamestnanca**

Zamestnanec má pri výpovedi z pracovného pomeru podstatne jednoduchšie postavenie ako zamestnávateľ. Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu (§ 50 ods. 3 ZP). Stačí, keď napíše „dávam výpoveď“, podpíše to a doručí zamestnávateľovi. Uplynutím výpovednej doby pracovný pomer skončí. Výpoveď nemusí obsahovať žiadne dôvody. Pokiaľ by zamestnanec dôvod vo výpovedi uviedol, nebola by výpoveď preto neplatná, a to ani v prípade, že by dôvod nezodpovedal skutočnosti. Právna úprava nestanoví žiadne obmedzenie zamestnanca pracovný pomer výpoveďou kedykoľvek slobodne rozviazať. Jedná sa o jednostranný prejav vôle zamestnanca, ktorý musí pod sankciou neplatnosti spĺňať náležitosti § 50 ods. 1 ZP. Z jej obsahu musí vyplývať, že ide o výpoveď a nie napríklad o návrh na dohodu o rozviazaní pracovného pomeru. Preto napríklad text „dávam výpoveď dohodou“ nie je možný, pretože výpoveď a návrh dohody sú dva rôzne právne úkony. Pokiaľ by však zamestnanec svoj právny úkon smerujúci zamestnávateľovi takto pomenoval, po jeho doručení zamestnávateľ musí právny úkon zamestnanca posúdiť z jeho obsahovej stránky a vyvodiť, či sa jedná o výpoveď alebo návrh na uzavretie dohody. I keď to žiadny zákon výslovne nestanoví, výpoveď musí obsahovať podpis zamestnanca. Z dátumu doručenia potom vyplynie beh výpovednej doby a skončenie pracovného pomeru. I keď zamestnanec, ktorý dáva výpoveď, uvedie ako výpovedný dôvod skončenie pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien podľa § 52 písm. a) až c) ZP, nemá to vplyv na poskytnutie odstupného. Nárok na odstupné podľa § 67 ZP v tomto prípade nevzniká.

V praxi sa stáva, že zamestnanec dá výpoveď a domnieva sa, že už nemusí dochádzať do zamestnania. Samozrejme i tu platí riadna výpovedná doba, ktorá je najmenej dva mesiace a začína plynúť prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a končí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca. Aj keby zamestnanec uviedol vo výpovedi iný údaj o skončení pracovného pomeru výpoveďou, pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby podľa § 51 ods. 2 ZP. Rozhodujúci pre začiatok plynutia výpovednej doby je doručenie výpovede druhej zmluvnej strane. Zákon však nebráni tomu, aby v priebehu výpovednej doby bola uzatvorená dohoda o skončení pracovného pomeru k inému dátumu. Pokiaľ zamestnanec dal výpoveď a súčasne prestal dochádzať do zamestnania, môže zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu tým vznikla v súlade s § 257 ZP. Výška náhrady škody spôsobenej z nebalosti nesmie presiahnuť u jednotlivého zamestnanca sumu rovnajúcu sa štyriaplnásobku jeho priemerného mesačného zárobku pred porušením povinnosti, ktorým spôsobil škodu. Ak ide o škodu spôsobenú úmyselne, môže zamestnávateľ požadovať náhradu aj inej škody.

Otázkou je, či i v prípade výpovede zo strany zamestnanca by nebolo vhodné upraviť výpovedné dôvody, ktoré by oprávňovali zamestnanca rozviazať pracovný pomer so zamestnávateľom. Pracovné právo v oblasti skončenia pracovného pomeru slúži predovšetkým k ochrane zamestnanca. Na tomto mieste sa vyzdvihuje ochranná funkcia pracovného práva. Mám za to, že vymedzením výpovedných dôvodov taxatívnym spôsobom, rovnako ako je tomu u zamestnávateľa, by pracovné právo túto funkciu stratilo. Bolo by možné upraviť túto problematiku nasledovným spôsobom:

- a) skončenie pracovného pomeru bez uvedenia dôvodu s dlhšou výpovednou dobou, aby sa zamestnávateľ mohol s danou situáciou včas vysporiadať (bolo by to však možno na ujmu flexibility podnikateľského prostredia),
- b) s uvedením výpovedného dôvodu s kratšou výpovednou dobou, kedy sám zamestnávateľ je oboznámený so situáciou a možnosť skončenia pracovného pomeru predvída.

### 4.3. Okamžité zrušenie pracovného pomeru

Okamžité zrušenie pracovného pomeru je výnimočným spôsobom rozviazania pracovného pomeru, ktorý upravuje zákonník práce v § 55 – 60. Okamžité zrušenie pracovného pomeru je jednostranným právnym úkonom smerujúcim ku skončeniu pracovného pomeru. Pracovný pomer zaniká v okamihu, kedy je právny úkon perfektný, t.j. keď je zrušovací prejav vôle spĺňajúci všetky náležitosti požadované v § 60 ZP doručený druhému účastníkovi. Na rozdiel od výpovede ako jednostranného adresovaného právneho úkonu, k okamžitému skončeniu pracovného pomeru dochádza okamihom doručenia, bez výpovednej doby. Účinnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru nemožno nijako meniť, pretože vyplýva priamo zo zákona<sup>19</sup>.

Okamžite zrušiť pracovný pomer je oprávnený nielen zamestnávateľ, ale aj zamestnanec. Pracovný pomer teda môžu okamžite zrušiť za predpokladu splnenia podmienok stanovených zákonníkom práce obaja účastníci pracovného pomeru, bez toho, že by právna účinnosť bola viazaná na súhlas druhého účastníka. Pretože v prípade okamžitého zrušenia pracovného pomeru ide o veľmi vážny zásah do právneho postavenia oboch účastníkov pracovného pomeru, na rozdiel od výpovede nielen zamestnávateľ ale aj zamestnanec je oprávnený okamžite zrušiť pracovný pomer výlučne z taxatívnych zákonných dôvodov, ktoré nemožno rozširovať ani v pracovnej zmluve, ani v kolektívnej zmluve. Z iných dôvodov pracovný pomer okamžite zrušiť nemožno.

Vychádzajúc zo závažnosti okamžitého zrušenia pracovného pomeru pre oboch účastníkov by sa mal v praxi uplatňovať len vo výnimočných prípadoch, kedy nemožno na druhom účastníkovi spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer ďalej pokračoval, čo i len po dobu výpovednej doby<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> V súdnom konaní sa riešil prípad, kedy zamestnávateľ okamžite zrušil so zamestnancom pracovný pomer a v zrušovacom prejave uviedol, že pracovný pomer končí okamžite deň pred doručením tohto písomného právneho úkonu. Súd rozhodol s odôvodnením, že účinky zrušovacieho prejavu učeného v súlade so zákonníkom práce nastávajú zo zákona tým dňom, kedy bol tento prejav vôle doručený druhému účastníkovi. Akýkoľvek iný časový údaj uvedený v zrušovacom prejave nemôže preto meniť tieto zákonné účinky. (14/1972)

<sup>20</sup> Rozsudok VS v Prahe, sp.zn. 6 Cdo 137/94

Okamžité zrušenie pracovného pomeru musí spĺňať nasledovné náležitosti:

- a) prejav vôle musí mať písomnú formu pod sankciou neplatnosti podľa § 21 ods. 1 ZP. Pojmovou náležitosťou písomnej formy okamžitého zrušenia pracovného pomeru je i podpis umiestnený na konci textu, pretože až vlastnoručným podpisom potvrdzuje účastník pracovného pomeru, že sa stotožňuje s písomným prejavom vôle obsiahnutým v texte,
- b) dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru musí byť skutkovo vymedzený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Takto uvedený dôvod nemožno dodatočne meniť,
- c) okamžité zrušenie pracovného pomeru musí byť v stanovenej lehote doručený druhému účastníkovi pracovného pomeru. Pri doručovaní písomností sa postupuje podľa § 334 a nasl. ZP.

Nedodržanie týchto náležitostí má za následok neplatnosť právneho úkonu.

Názory na prípustnosť odvolania okamžitého zrušenia pracovného pomeru nie sú jednotné. Súčasná judikatúra vychádza zo záveru, že okamžité zrušenie pracovného pomeru, ktoré bolo doručené druhému účastníkovi, nemôže byť tým, kto ho učinil, dodatočne odvolané (zrušené). Svoje účinky spočívajúce v skončení pracovného pomeru stráca len na základe právoplatného rozhodnutia súdu, ktorým bolo určené, že okamžité zrušenie pracovného pomeru je neplatné<sup>21</sup>. Súhlasím s týmto záverom, pretože vychádzajúc zo skutočnosti, že právny pomer zaniká okamihom doručenia zrušovacieho prejavu vôle, ťažko sa dá predstaviť, že by bolo možné po skončení pracovného pomeru tento pomer na základe odvolania obnoviť.

V súlade s judikatúrou nie je vylúčené, aby k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru došlo i po doručení výpovedi, poprípade v priebehu výpovednej doby<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> 2 Cdon 1155/96 Najvyššieho súdu

<sup>22</sup> R 67/68



#### 4.3.1. Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Ustanovenie § 55 ZP zakotvuje taxatívne dôvody na okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Podľa § 55 ZP zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil zvlášť hrubým spôsobom povinnosť vyplývajúcu z právnych predpisov vzťahujúcich sa k ním vykonávanej práci<sup>23</sup>.

Zákoník práce pre naplnenie skutkovej podstaty okamžitého zrušenia pracovného pomeru preto vyžaduje, aby zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin na nepodmienečný trest odňatia slobody na čas dlhší ako jeden rok alebo ak bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním na nepodmienečný trest odňatia slobody najmenej na šesť mesiacov. V prvom prípade môže ísť o akýkoľvek úmyselný trestný čin podľa trestného zákona, bez ohľadu na to, či trestný čin, pre ktorý bol zamestnanec odsúdený, súvisí s plnením jeho povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru. Zamestnávateľ teda môže okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom pre jeho odsúdenie i pre taký trestný čin, ktorý nemá žiadnu súvislosť s pracovnými povinnosťami zamestnanca. Možnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru z tohto dôvodu zákonodarca spája len s právoplatným odsúdením. Tento dôvod nemožno uplatniť do času, kým súdne rozhodnutie o odsúdení zamestnanca nenadobudne právoplatnosť. Ustanovenie zákonníka práce o okamžitom zrušení pracovného pomeru nemožno aplikovať ešte vtedy, kedy existuje len podozrenie, že zamestnanec spáchal trestný čin a ani ešte vtedy, ak bol zamestnanec vzatý do väzby<sup>24</sup>. Dodatočné zrušenie právoplatného rozhodnutia súdu v trestnom

<sup>23</sup> Jednotlivé dôvody, pre ktoré môže zamestnávateľ okamžite zrušiť pracovný pomer, predstavujú dva celkom samostatné a nesúvisiace dôvody skončenia pracovného pomeru, z ich porovnania nemožno robiť žiadne závery o tom, akú vysokú intenzitu má mať porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom (dnes porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci zvlášť hrubým spôsobom), aby bolo spôsobilým dôvodom pre okamžité zrušenie pracovného pomeru podľa § 53 ods. 1 písm. b) ZP (dnes § 55 ods. 1 písm. b) ZP). Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 2857/2000, SRNS, zväzok č. 10, str. 43

<sup>24</sup> Věra Štangová: Institut okamžitého zrušení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 1/2004

konaní nemá vplyv na platnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Právny úkon treba posudzovať podľa stavu v čase jeho vzniku.

Druhým dôvodom<sup>25</sup>, ktorý zamestnávateľa oprávňuje okamžite zrušiť pracovný pomer, je porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov, ktoré sa vzťahujú k zamestnancom vykonávanej práci, teda porušenie pracovnej disciplíny značnej intenzity. Nový zákonník práce nahradil pojem „porušenie pracovnej disciplíny“ pojmom „porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci“, ale rovnako ako predchádzajúci nevymedzuje, čo možno považovať za zvlášť hrubé porušenie, hoci to v praxi vyvoláva značné problémy a nejednotnosť pri výklade tohto zákonného ustanovenia. Mám za to, že by v budúcnosti mal zákonodarca na to pamätať a upraviť túto otázku demonštratívnym spôsobom. Naplnenie tejto skutkovej podstaty je preto potrebné posudzovať podľa konkrétnych okolností prípadu. Príkladom porušenia povinností zamestnanca zvlášť hrubým spôsobom môže byť napríklad bezdôvodné hrubé fyzické či slovné napadnutie zamestnávateľa, dlhodobá neospravedlnená absencia<sup>26</sup>, úmyselné spôsobenie väčšej škody, a pod.<sup>27</sup>. Pre uplatnenie tohto dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru porušenie pracovnej disciplíny musí byť zavinené. Zavinené porušenie pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca musí byť zo strany zamestnávateľa preukázané.

Dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je potrebné uplatniť v subjektívnej lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvie o dôvode zakladajúcom možnosť okamžitého zrušenia pracovného pomeru alebo odo dňa návratu zamestnanca z cudziny, ak ide

---

<sup>25</sup> Ustanovenie § 53 ods. 1 písm. b) ZP (dnes § 55 ods. 1 písm. b) ZP) patrí k právnym normám s relatívne neurčitou (abstraktnou) hypotézou, t.j. k takým právnym normám, ktorých hypotéza nie je stanovená priamo právnym predpisom, a ktoré tak prenechávajú súdu, aby podľa svojho uváženia v každom jednotlivom prípade vymedzil sám hypotézu právnej normy zo širokého, vopred neobmedzeného okruhu okolností (R 21/2001).

<sup>26</sup> Ak ide o zavinenú absenciu, nezačne bežať 15-dňová lehota podľa ustanovenia § 53 ods. 2 ZP (dnes lehota 2 mesiacov podľa ustanovenia 59 ods. 1 ZP), v priebehu ktorej môže organizácia pracovný pomer okamžite zrušiť, pokiaľ sa nedozvie, že šlo o zavinenú absenciu. S III, str. 74

<sup>27</sup> Za porušenie pracovnej disciplíny pracovníkom v zmysle ustanovenia § 53 ods. 2 písm. b) a § 155 ZP (dnes v zmysle § 55 ods. 1 písm. b) ZP) nemožno považovať to, že pracovníčka, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, nenastúpila po skončení ďalšej materskej dovolenke (dnes po skončení rodičovskej dovolenke) do práce z toho dôvodu, že nemala možnosť zaistiť starostlivosť o toto dieťa ani v jasliach ani pomocou inej osoby, a organizáciu o tom vyzoomela. R 62/1977

o porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov v cudzine, avšak najneskôr v rámci objektívnej lehoty do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Ak sa v priebehu subjektívnej lehoty dvoch mesiacov stane konanie zamestnanca predmetom šetrenia iného orgánu, je možné s ním okamžite zrušiť pracovný pomer do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa zamestnávateľ dozvedel o výsledku tohto šetrenia<sup>28</sup>. Okamžité zrušenie pracovného pomeru musí byť doručené druhému účastníkovi najneskôr v tejto lehote. Uvedené lehoty majú prekluzívny charakter, po ich márnom uplynutí zaniká právo zamestnávateľa okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom.

Zákoník práce zakotvuje zákaz okamžitého zrušenia pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k osobitne chráneným pracovným kategóriám zamestnancov. Okamžite zrušiť pracovný pomer nemožno s tehotnou zamestnankyňou, zamestnankyňou na materskej dovolenke ani so zamestnankyňou alebo so zamestnancom, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku.

Zamestnávateľ nemôže urobiť jednostranný právny úkon smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru pre porušenie povinností stanovených vo zvláštnych právnych predpisoch v súvislosti s porušením režimu dočasne práceneschopného poistenca (§ 56 ods. 1 písm. b) zákona o nemocenskom poistení). Toto ustanovenie sa použije až po nadobudnutí účinnosti zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenskom poistení.

#### **4.3.2. Okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca**

Okamžite zrušiť pracovný pomer môže nielen zamestnávateľ, ale i zamestnanec. Zamestnanec je oprávnený okamžite zrušiť pracovný pomer vlastným právnym úkonom, ak má v pracovnoprávných vzťahoch spôsobilosť

---

<sup>28</sup> „Iným orgánom“, ktorého predmetom šetrenia sa môže stať konanie zamestnanca, sa rozumie orgán, ktorý nie je súčasťou zamestnávateľa (jeho organizačnej štruktúry) a do ktorého zákonom založenej právomoci patrí posudzovanie uvedeného konania zamestnanca. Za takýto orgán nemožno považovať organizačnú zložku (útvár) zamestnávateľa, a to i keby šlo o takú jeho časť, ktorej úlohou podľa vnútorných organizačných predpisov zamestnávateľa je vykonávať šetrenie o konaniach zamestnancov, v ktorých možno vidieť porušenie pracovnej disciplíny (dnes porušenie povinností vyplývajúcej z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci) v iných častiach zamestnávateľa. Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 819/99, SR č 1/2000, str 14

k právnym úkonom. Okamžite zrušiť pracovný pomer je teda zásadne oprávnený i mladistvý zamestnanec. Ak bol zamestnanec zbavený, spôsobilosti k právnym úkonom v pracovnoprávných vzťahoch súdnym rozhodnutím, resp. túto spôsobilosť má obmedzenú súdnym rozhodnutím, zamestnanec nemôže okamžite pracovný pomer svojím konaním zrušiť, ale v jeho mene to môže urobiť len súdom ustanovený opatrovník, inak by bolo okamžité zrušenie pracovného pomeru neplatné.

I v tomto prípade sa jedná o mimoriadnu formu skončenia pracovného pomeru, ktorú možno použiť len výnimočne. Podľa ustanovenia § 56 ods. 1 ZP zamestnanec môže okamžite zrušiť pracovný pomer, ak:

- a) podľa lekárskeho posudku vydaného zariadením pracovnolekárskej starostlivosti alebo rozhodnutia príslušného správneho úradu, ktorý lekársky posudok preskúmava nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ mu neumožnil v dobe 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku výkon inej pre neho vhodnej práce,
- b) mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu alebo plat alebo náhradu mzdy alebo platu alebo akúkoľvek ich časť do 15 dní po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 ods. 1 ZP).

Ad a)

Zamestnanec môže skončiť okamžite pracovný pomer, ak je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie. Ak dôjde k zlepšeniu zdravotného stavu zamestnanca, tento dôvod už nemožno použiť. Rovnako, ak dôjde k zmene pracovných podmienok na pôvodnom pracovisku tak, že zodpovedajú požiadavkám vhodnej práce pre zamestnanca a nedochádza už k vážnemu ohrozeniu jeho zdravia, nemôže zamestnanec okamžite zrušiť pracovný pomer. Dôvod okamžitého zrušenia je založený na lekárskom posudku, z ktorého musí byť jednoznačne zrejmé, že zamestnanec nesmie vykonávať doterajšiu prácu. Nestačí teda len lekárske potvrdenie alebo vyjadrenie, že zamestnanec nemôže konať prácu bez vážneho ohrozenia

zdravia. Predložením posudku vzniká zamestnávateľovi právna povinnosť preradiť zamestnanca na inú vhodnú prácu. Ak túto povinnosť nespĺní do 15 dní od predloženia posudku, môže zamestnanec pracovný pomer ukončiť okamžite.

Zamestnanec nemusí ukončiť pracovný pomer ihneď po uplynutí 15-dennej lehoty. Môže ho zrušiť do dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode okamžitého zrušenia dozvedel, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. Lehota teda začína po uplynutí 15 dní od predloženia posudku.

Ad b)

V trhovej ekonomike sa bude objavovať stále viac podnikateľských subjektov, ktoré sa dostanú do platobnej neschopnosti. Jej dôsledky však zamestnanci pociťujú hneď: dostávajú len časť mesačnej mzdy alebo platu alebo im nie je zamestnávateľom poskytovaná vôbec. Preto nemožno od zamestnanca požadovať, aby zotrval v pracovnom pomere, ak mu zamestnávateľ neposkytuje mzdu či plat za vykonanú prácu alebo náhradu mzdy alebo platu.

V praxi môžu nastať dve rozdielne právne situácie, ktoré majú z hľadiska počítania času rôzne právne následky.

Ak si účastníci v pracovnej alebo kolektívnej zmluve dohodnú konkrétny výplatný termín, 15-dňová lehota, po uplynutí ktorej môže zamestnanec okamžite zrušiť pracovný pomer, začína plynúť dňom nasledujúcim po dohodnutom dni splatnosti mzdy (platu). Skutočnosť, že zamestnávateľ stanovil svojím jednostranným opatrením termín, kedy bude mzda (plat) na pracovisku vyplácaná, nie je pre posúdenie splatnosti významná<sup>29</sup>.

Ak výplatný termín v pracovnej alebo kolektívnej zmluve nie je dojednaný, 15-dňová lehota, po uplynutí ktorej je zamestnanec oprávnený okamžite zrušiť pracovný pomer, začína plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom mala byť zamestnancovi vyplatená mzda (plat).

---

<sup>29</sup> 211 Cdo 1473/2001 Najvyššieho súdu

I v tomto prípade platí, že zamestnanec môže okamžite zrušiť pracovný pomer len v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode k okamžitému zrušeniu pracovného pomeru dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

V praxi dôvod pre okamžité zrušenie pracovného pomeru, vymedzený v § 56 ods. 1 písm. b) ZP, môže byť ľahko zneužitý. Zrušovaci prejav možno s úspechom použiť vždy, ak nebola zamestnancovi vyplatená mzda, plat alebo náhrada mzdy alebo platu alebo akákoľvek ich časť. Až prípadný súdny spor môže toto zneužitie vyjasniť, hoci podľa môjho názoru dokázať zneužitie výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov na ujmu iného účastníka pracovnoprávneho vzťahu bude problematické. Na druhej strane však, pokiaľ by tento dôvod okamžitého zrušenia pracovného pomeru na strane zamestnanca absentoval, bolo by to na jeho úkor, nakoľko platíť za vykonanú prácu mzdu (plat) je základnou povinnosťou zamestnávateľa.

Pri okamžitom zrušení pracovného pomeru má zamestnanec právo na odstupné vo výške podľa § 67 ZP. Ustanovenie § 67 ZP však stanoví odstupné vo výške minimálne trojnásobku priemerného zárobku, ale i vo výške dvanásťnásobku priemerného zárobku, a to v prípade, ak dochádza k rozviazaniu pracovného pomeru so zamestnancom z dôvodov uvedených v § 52 písm. d) ZP alebo dohodou z tých istých dôvodov.

## **5. Právne udalosti**

Pracovný pomer končí spravidla právnym úkonom, t.j. subjektívnou právnou skutočnosťou vychádzajúcou z vôle ľudí, a to buď dvojstranným, teda dohodou o rozviazaní pracovného pomeru, alebo jednostranným, t.j. výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe. Platná právna úprava umožňuje, aby pracovný pomer mohol skončiť i na základe právnej udalosti, t.j. objektívnej právnej skutočnosti, ktorá nastáva sčasti alebo celkom nezávisle na ľudskej vôli. Právne udalosti, ktoré majú za následok skončenie pracovného pomeru, sú nasledujúce:

- a) uplynutie doby,
- b) smrť zamestnanca,
- c) smrť zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou,
- d) dosiahnutie vekovej hranice.

### 5.1. Uplynutie doby

Uplynutie doby má za následok skončenie pracovného pomeru len v prípadoch, keď bol pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú<sup>30</sup>. Ako stanoví § 48 ods. 2 ZP, pracovný pomer dojednaný na určitú dobu končí uplynutím tejto doby. U pracovného pomeru dojednaného na dobu určitú obaja účastníci už pri uzatváraní pracovnej zmluvy prejavili súhlas s tým, aby pracovný pomer trval len po vymedzenú dobu, a vopred si dohodli okamih skončenia pracovného pomeru.

Najjednoduchším prípadom je stanovenie konkrétneho dátumu, ku ktorému má pracovný pomer skončiť. Doba trvania pracovného pomeru môže byť určená i na dobu vykonávania určitých prác. V tomto prípade je zamestnávateľ povinný upozorniť zamestnanca na skončenie týchto prác včas, spravidla aspoň tri dni vopred (§ 65 ods. 1 ZP). Ide však len o lehotu poriadkovú, ktorej nedodržanie nemá na skončenie pracovného pomeru vplyv. Z praktických dôvodov je vhodné, aby i v prípadoch, kedy trvanie pracovného pomeru na dobu určitú nie je vymedzené dobou vykonávania určitých prác, ale konkrétnym dátumom, bol zamestnanec včas upozornený, že pracovný pomer skončí v dohodnutom termíne a zamestnávateľ nemá záujem na predĺžení trvania pracovného pomeru. Predíde sa tým zbytočným nejasnostiam medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Pracovný pomer skončí uplynutím doby aj v prípade, ak jeho skončenie pripadne do ochrannej doby. So skončením pracovného pomeru uplynutím

---

<sup>30</sup> Možnosť dojednania pracovného pomeru na dobu určitú je stanovená v § 39 ZP. Podľa tohto ustanovenia možno pracovný pomer medzi tými istými účastníkmi dojednať celkom na dobu najviac dva roky odo dňa vzniku pracovného pomeru. To platí i pre každý ďalší pracovný pomer na dobu určitú dojednaný v uvedenej dobe medzi tými istými účastníkmi. Pokiaľ od skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú uplynula doba dlhšia ako šesť mesiacov, k predchádzajúcemu pracovnému pomeru medzi tými istými účastníkmi sa neprihliada.

dohodnutej doby nie sú spojené ani žiadne zvláštne nároky zamestnanca. Nie je tu daná ani žiadna kompetencia odborových orgánov.

I v prípade, ak bol pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú, nemusí vždy dojednaným dňom skončiť. Môže dôjsť k predĺženiu pracovného pomeru. Ak zamestnanec po uplynutí dojednanej doby pokračuje v práci s vedomím zamestnávateľa<sup>31</sup>, mení sa zo zákona jeho pracovný pomer dohodnutý pôvodne na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú.

Pracovný pomer dojednaný na určitú dobu môže skončiť aj pred uplynutím dojednanej doby, a to ostatnými spôsobmi upravenými v zákonníku práce (§ 48).

## **5.2. Smrť zamestnanca**

Základným pojmovým znakom pracovného pomeru je povinnosť zamestnanca konať prácu osobne; vo výkone práce je nezastupiteľný. Preto má smrť zamestnanca za následok okamžité skončenie pracovného pomeru. Ako stanoví § 48 ods. 4 ZP, pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca. Pre zánik pracovného pomeru teda nie je nutné činiť žiadne ďalšie kroky. Rovnaké účinky, ako má smrť zamestnanca, má rozsudok súdu, ktorým sa zamestnanec prehlasuje za mŕtveho.

V súvislosti so smrťou zamestnanca vzniká otázka uspokojenia peňažných nárokov účastníkov pracovného pomeru, ktoré existujú už v dobe smrti zamestnanca. Zákonník práce túto otázku upravuje v ustanovení § 328, a to odlišným spôsobom pokiaľ ide o nároky zamestnanca voči zamestnávateľovi a zamestnávateľa voči zamestnancovi.

Peňažné nároky zamestnanca voči zamestnávateľovi zostávajú zachované.

---

<sup>31</sup> Zamestnanec pokračuje v konaní práce po uplynutí dojednanej doby pracovného pomeru „s vedomím zamestnávateľa“, i v prípade, ak koná prácu len s vedomím svojho najbližšieho nadriadeného. Rozsudok NS sp.zn. 21 Cdo 2080/2001



Zákonník práce upravuje v ustanovení § 328 ods. 1 ich prechod na určitý okruh osôb. Mzdové a platové práva z pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca prechádzajú do výšky zodpovedajúcej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku postupne priamo na jeho manžela, deti a rodičov, ak s ním žili v čase smrti v spoločnej domácnosti. Predmetom dedičstva sa stávajú, ak niet týchto osôb.

Táto právna úprava zohľadňuje dve základné požiadavky. Jednak je to predovšetkým snaha zmierniť negatívny ekonomický dopad spôsobený smrťou zamestnanca, pretože sa predpokladá, že sa podieľal na úhrade nákladov spojených s vedením domácnosti. Na druhej strane má stanovený limit výšky nárokov zabrániť neúmernému kráteniu dedičstva po zosnulom zamestnancovi.

Pokiaľ ide o peňažné nároky zamestnávateľa voči zamestnancovi, smrťou zamestnanca zásadne zanikajú, s výnimkou nárokov uvedených v § 328 ods. 2 ZP. Ide o práva, o ktorých sa právoplatne rozhodlo alebo ktoré boli zamestnancom pred jeho smrťou písomne uznané čo do dôvodu i výšky, a ďalej o práva na náhradu škody spôsobenej úmyselne. Peňažné nároky, ktoré zostávajú zamestnávateľovi zachované i po smrti zamestnanca, môže zamestnávateľ uplatniť v rámci dedičského konania.

### **5.3. Smrť zamestnávateľa, ktorý je fyzickou osobou**

Pracovnoprávny vzťah smrťou zamestnávateľa – fyzickej osoby zaniká. Úprava § 342 ZP vychádza z predpokladu, že smrť fyzickej osoby je vždy právnou skutočnosťou, ktorá je právnou udalosťou, a preto nemôže byť rozdiel medzi smrťou fyzickej osoby ako zamestnanca a smrťou fyzickej osoby ako zamestnávateľa. Výnimkou sú prípady pokračovania v živnosti podľa § 13 ods. 1 živnostenského zákona.

### **5.4. Dosiahnutie vekovej hranice**

V praxi býva často diskutovaná otázka, či dosiahnutie určitej vekovej hranice má za následok skončenie pracovného pomeru, poprípade dokonca či

dosiahnutie určitého veku nie je dôvodom k jednostrannému rozviazaniu pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ako bolo vyššie uvedené, zamestnávateľ môže dať výpoveď len z dôvodov taxatívne uvedených v § 52 ZP; výpoveď daná z iného dôvodu by bola neplatná. Dosiahnutie vekovej hranice nie je v tomto ustanovení zakotvené, a preto nie je výpovedným dôvodom.

Dosiahnutie vekovej hranice nie je právnou udalosťou, ktorá by mala za následok skončenie pracovného pomeru. Aj keď dosiahnutie určitého veku nie je podľa platnej pracovnoprávnej úpravy dôvodom pre skončenie pracovného pomeru, výnimka z uvedenej zásady sa vzťahuje na učiteľov a vedeckých pracovníkov vysokých škôl. Podľa zákona č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, v platnom znení, končí pracovný pomer učiteľov a vedeckých pracovníkov vysokých škôl koncom školského roka, v ktorom dosiahli 65. rok veku, pokiaľ ich pracovný pomer neskončil už skôr z iného dôvodu. Dekan fakulty však môže so súhlasom akademického senátu fakulty učiteľovi vysokej školy pracovný pomer predĺžiť.

V súčasnosti sa možno stretnúť s názorom, aby i dosiahnutie určitého veku malo za následok skončenie pracovného pomeru. S takýmto názorom sa nestotožňujem. Nebolo by etické, aby zamestnanci pri dovŕšení zákonom stanoveného dôchodkového veku museli opustiť svoje pracovné miesta a zo zákona by sa už nemohli plnohodnotne zúčastniť pracovného procesu. Mám na mysli hlavne vysokokvalifikovaných odborníkov, ktorí sú aj po dosiahnutí dôchodkového veku psychicky a fyzicky vitálni a vedia odvieť maximálne výkony. Ďalej za zachovanie tohto stavu svedčí aj skutočnosť, že súčasné zákonodarstvo neposkytuje dôchodcom taký životný štandard, na ktorý boli pred odchodom do dôchodku zvyknutí.

## **6. Skončenie pracovného pomeru cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti**

Skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 48 ods. 3 ZP sa vzťahuje len na pracovný pomer cudzincov a osôb bez štátnej príslušnosti. Za cudzinca sa považuje občan, ktorý nie je občanom Českej republiky alebo občanom EÚ, EHP (Nórska, Islandu, Lichtenštajnska) a Švajčiarska, a ani jeho rodinným príslušníkom.

Osobitosť tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru spočíva v tom, že pracovný pomer skončí bez potreby právneho úkonu zo strany zamestnávateľa a bez výpovednej doby. Pracovný pomer končí buď na základe úradného rozhodnutia, ktorým môže byť odňatie povolenia k pobytu alebo vyhostenie alebo uplynutím doby, na ktoré bolo vydané povolenie k zamestnaniu.

### **Odňatie povolenia k pobytu**

Pracovný pomer cudzincov končí dňom, ktorým sa má skončiť pobyt týchto osôb na území Českej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia príslušného orgánu. Pracovný pomer teda nekončí dňom, kedy rozhodnutie nadobudlo právoplatnosť, ale dňom, ktorý je v rozhodnutí uvedený ako deň skončenia pobytu na území republiky.

V praxi však môžu nastať prípady, keď cudzincovi síce nie je na základe vykonateľného rozhodnutia povolenie k pobytu odňaté, ale uplynula doba, na ktorú mu cudzinecká polícia povolenie k pobytu udelila. Zamestnávateľ samozrejme takúto osobu nemôže ďalej legálne zamestnávať.

### **Vyhostenie**

Pracovný pomer cudzincov končí dňom, kedy nadobudne právoplatnosť rozsudok súdu o vyhostení. Vyhostenie je jedným z trestov, ktoré môže súd cudzincovi udeliť v súvislosti jeho trestnou činnosťou. Na rozdiel od odňatia

povolenia k pobytu nekončí pracovný pomer až dňom, kedy má cudzinec opustiť územie štátu, ale dňom právoplatnosti rozsudku o vyhostení.

### **Povolenie k zamestnaniu**

Cudzincov môžu zamestnávateľa zamestnávať len na základe povolenia príslušného úradu práce. Žiadosť podávajú na úrade práce podľa miesta výkonu práce. Povolenie môže zamestnanec obdržať len za predpokladu, že ide o voľné pracovné miesto, na ktoré nemožno prijať uchádzača o zamestnanie. Povolenie sa vydáva na dobu určitú, maximálne na jeden rok, a možno ho v stanovených prípadoch predlžovať. Hlavnou zásadou pri predĺžení je rovnaká činnosť pre rovnakého zamestnávateľa.

Hoci zákonník práce výslovne stanoví, že pracovný pomer končí uplynutím doby, na ktoré bolo povolenie k zamestnaniu vydané, zákon o zamestnanosti rozlišuje aj iné spôsoby zániku povolenia k zamestnaniu. I v takomto prípade tzv. iného spôsobu zániku povolenia k zamestnaniu pracovný pomer cudzincov nepochybne končí, keďže platné povolenie k zamestnaniu je jedným z predpokladov výkonu zamestnania na území Českej republiky.

Vydávaním povolenia k zamestnaniu dochádza k regulácii počtu cudzincov zamestnaných v Českej republike. Jedná sa podľa mňa o opatrenie, ktoré je do legislatívy štátov vyspelých ekonomík zakotvené hlavne za účelom ochrany svojich občanov pred prílivom pracovnej sily z tretích krajín.

### **7. Skončenie pracovného pomeru vo zvláštnych prípadoch**

Ako zvláštny spôsob skončenia pracovného pomeru možno označiť skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe, skončenie pracovného pomeru vedúcich zamestnancov a hromadné prepúšťanie.

## 7.1. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je samostatným druhom rozviazania pracovného pomeru, ku ktorému dochádza na základe jednostranného právneho úkonu. Môže ho urobiť zamestnávateľ i zamestnanec. Tento spôsob rozviazania pracovného pomeru možno použiť len v priebehu platne dojednanej skúšobnej doby. Účelom skúšobnej doby je vytvoriť dostatočný časový priestor, v priebehu ktorého môže zamestnávateľ i zamestnanec posúdiť, či budú mať záujem na trvaní pracovného pomeru alebo či ho zrušia. Skúšobná doba je významná predovšetkým z toho hľadiska, že v priebehu jeho trvania možno jednoducho rozviazať pracovný pomer.

Zatiaľ čo právna úprava ostatných jednostranných právnych úkonov smerujúcich ku skončeniu pracovného pomeru, t.j. výpovede a okamžitého zrušenia pracovného pomeru, chráni zamestnanca pred neopodstatneným rozviazaním pracovného pomeru (je chránená stabilita pracovného pomeru), je naopak cieľom právnej úpravy zrušenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe rozviazanie pracovného pomeru maximálne uľahčiť. Preto je právna úprava tohto spôsobu rozviazania pracovného pomeru podstatne jednoduchšia ako právna úprava výpovede a okamžitého zrušenia pracovného pomeru.

Podľa ustanovenia § 66 ZP môže zamestnávateľ i zamestnanec zrušiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, a to z akéhokoľvek dôvodu, alebo bez uvedenia dôvodu. Zákonník práce vyžaduje, aby sa písomné oznámenie o zrušení pracovného pomeru v skúšobnej dobe druhému účastníkovi doručilo spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť. Nedodržanie uvedenej lehoty, ako aj písomnej formy zrušenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe nemá za následok neplatnosť právneho úkonu. Trojdňová lehota má len poriadkový charakter. Ak sa však zmluvné strany v pracovnej zmluve výslovne dohodnú na písomnej forme zrušenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe, na jeho platné skončenie je nevyhnutná písomná forma (§ 21 ZP). Právne účinky jeho zrušenia nemožno spájať až s jeho prípadným dodatočným písomným potvrdením.

Právny úkon účastníka pracovného pomeru smerujúci ku skončeniu pracovného pomeru v skúšobnej dobe môže byť uskutočnený, ako aj právne účinky tohto právneho úkonu môžu nastať len v priebehu skúšobnej doby, ktorá bola medzi stranami dojednaná; inak je rozviazanie pracovného pomeru neplatné.

Na rozdiel od okamžitého zrušenia pracovného pomeru, kedy účinky zrušovacieho prejavu účastníka nastávajú zo zákona dňom jeho doručenia druhému účastníkovi, zákonník práce pri zrušení pracovného pomeru v skúšobnej dobe predpokladá, že k jeho skončeniu dôjde ku dňu, ktorý je v zrušovacom prejave účastníka uvedený ako deň skončenia pracovného pomeru. Ak takýto deň v zrušovacom prejave účastníka uvedený nie je, právny úkon nie je z toho dôvodu neplatný a za deň skončenia pracovného pomeru sa v súlade so súdnou judikatúrou pokladá deň doručenia zrušovacieho prejavu druhému účastníkovi<sup>32</sup>.

Pre prípad zrušenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe nemožno uplatniť zákazy, ktoré platia pre rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou (§ 53 ZP). Tu neplatí ustanovenie o ochrannej dobe. Zamestnávateľ však nemôže v skúšobnej dobe zrušiť pracovný pomer v dobe prvých 14 kalendárnych dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti (karantény) zamestnanca. Dôvodom je snaha zabrániť zamestnávateľovi, aby sa týmto spôsobom nemohol vyhnúť povinnosti uloženej zákonom poskytovať zamestnancovi po dobu prvých 14 dní pracovnej neschopnosti náhradu mzdy.

Ak skúšobná doba nebola dohodnutá platne, napríklad, ak bola dojednaná len ústne, alebo síce v písomnej pracovnej zmluve, avšak uzatvorenej až po vzniku pracovného pomeru, pracovný pomer nemožno platne skončiť v skúšobnej dobe, ale len spôsobmi zakotvenými v § 48 ZP.

---

<sup>32</sup> Rozsudok VS v Prahe, sp.zn. 6 Cdo 11/94, PR č. 10/1995, str. 145

V rámci plynutia skúšobnej doby (platne dohodnutej) možno skončiť pracovný pomer aj iným spôsobom, napríklad dohodou, výpoveďou, ale aj okamžitým zrušením.

## **7.2. Skončenie pracovného pomeru vedúcich zamestnancov**

Nový zákonník práce rozlišuje dve kategórie vedúcich zamestnancov. Ide o:

1. vedúcich zamestnancov, ktorých pracovný pomer je založený vymenovaním podľa § 33 ods. 3 ZP. Ten, kto je príslušný podľa zvláštneho právneho predpisu zamestnanca vymenovať, poprípade vedúci organizačnej zložky štátu, môže vedúceho zamestnanca z pracovného miesta aj odvolať. Vedúci zamestnanec sa môže tohto miesta i vzdať. Konkrétne ide o vedúcich organizačných zložiek štátu, vedúcich organizačných jednotiek štátu, vedúcich štátnych fondov, za podmienky, že v ich čele je individuálny orgán, vedúcich príspevkových organizácií, vedúcich organizačných jednotiek príspevkových organizácií a riaditeľov školských právnických osôb, ak zvláštny právny predpis nestanoví inak;
2. vedúcich zamestnancov iných fyzických alebo právnických osôb, s ktorými bola dohodnutá možnosť odvolania a vzdania sa pracovného miesta. Odvolanie vedúceho zamestnanca z pracovného miesta môže vykonať u zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou len štatutárny orgán a nemôže k tomu splnomocniť iného vedúceho zamestnanca. U zamestnávateľa – fyzickej osoby, výlučne on.

Odvolanie vedúceho zamestnanca z pracovného miesta je možné z akéhokolvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Pokiaľ odvolaný zamestnanec s týmto opatrením nesúhlasí, nemôže sa obrátiť na súd, pretože súdne orgány dôvodnosť odvolania nepreskúmajú; zaoberajú sa len dodržaním formálnych náležitostí uvedeného úkonu.

S touto právnou úpravou nesúhlasím, pretože týmto vlastne môže dôjsť k odvolaniu vedúceho zamestnanca bez toho, aby sa mohol kvalifikovane brániť.

Odvolaniu vedúceho zamestnanca nemusia predchádzať okolnosti, ktoré zakladajú dôvody, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnancom rozviazať pracovný pomer podľa § 52 alebo 55 ZP. Napr. po všeobecných voľbách je postačujúce, ak vedúci zamestnanec nie je partajníkom alebo sympatizantom víťaznej strany alebo vytvorenej koalície.

Je síce pravda, že odvolaním ešte jeho pracovný pomer nekončí, ale zamestnávateľ sa mu nezaručuje, že mu poskytne jemu vhodné pracovné miesto, a to je vlastne prvým krokom ku skončeniu pracovného pomeru.

Odvolanie musí byť pod sankciou neplatnosti písomné a doručené zamestnancovi, ktorý sa odvoláva. Výkon práce končí dňom nasledujúcim po doručení odvolania, ak v odvolaní nebol uvedený deň neskorší. Rovnaké práva má i vedúci zamestnanec. Kedykoľvek sa môže pracovného miesta vzdať, bez toho, aby si vyžadoval súhlas napríklad štatutárneho alebo nadriadeného orgánu.

Odvolaním alebo vzdaním sa pracovného miesta vedúceho zamestnanca pracovný pomer nekončí, pokiaľ pracovný pomer nebol založený vymenovaním len na dobu určitú. Tieto skutočnosti vedú len k zmene druhu vykonávanej práce. Zamestnávateľ je v týchto prípadoch povinný podať zamestnancovi návrh na zmenu jeho ďalšieho pracovného zaradenia na inú prácu, ktorá zodpovedá jeho zdravotnému stavu a kvalifikácii<sup>33</sup>.

Ak bol zamestnanec odvolaný alebo sa pracovného miesta vzdal, nie je povinný podľa pokynov zamestnávateľa konať osobne prácu, a to až do doby, kým mu zamestnávateľ nepredloží návrh na zmenu jeho ďalšieho pracovného zaradenia, poprípade až do skončenia pracovného pomeru. Ak zamestnanec v tomto období nedochádza na pracovisko a nedodržuje pracovnú dobu,

---

<sup>33</sup> Ak má zamestnávateľ pre zamestnanca odvolaného z funkcie (alebo ktorý sa funkcie vzdal), ktorá sa obsadzuje vymenovaním, inú prácu zodpovedajúcu jeho kvalifikácii, poprípade inú pre neho vhodnú prácu (dnes inú prácu zodpovedajúcu jeho zdravotnému stavu a kvalifikácii), avšak túto prácu mu neponúkne ihneď, alebo hneď ako je to možné, ide o porušenie právnej povinnosti spôsobenej zamestnávateľom. Výška škody spôsobenej porušením týchto právnych povinností sa odvádza z priemerného zárobku zisteného zo mzdy dosahovanej pri práci, ktorá zamestnancovi mala byť ponúknutá. Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 1547/2000, SRNS, zväzok č. 11, str. 90



nemožno to považovať za porušenie povinností vyplývajúcich z právnych predpisov vzťahujúcich sa k zamestnancom vykonávanej práci<sup>34</sup>.

V prípade, ak zamestnávateľ objektívne nemá pre zamestnanca prácu alebo zamestnanec ponúknuté alternatívy odmietne, vzniká na strane zamestnávateľa prekážka v práci a zamestnávateľ je povinný po túto dobu vyplácať odvolanému vedúcemu zamestnancovi náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku, pretože nemôže pridelovať zamestnancovi prácu podľa pracovnej zmluvy.

V takejto situácii, kedy zamestnávateľ vyvinul úsilie k ďalšiemu pracovnému zaradeniu odvolaného zamestnanca, avšak neúspešne, nemožno na ňom spravodlivo požadovať, aby jeho pracovnoprávny vzťah k zamestnancovi ďalej trval. Zamestnávateľ môže v tomto prípade dať zamestnancovi výpoveď pre nadbytočnosť podľa ustanovenia § 52 písm. c) ZP s výpovednou dobou najmenej dva mesiace<sup>35</sup>. Odstupné však prináleží len v prípade rozviazania pracovného pomeru po odvolaní z funkcie v súvislosti s jej zrušením v dôsledku organizačnej zmeny.

### **7.3. Hromadné prepúšťanie**

V rámci harmonizácie českého právneho poriadku s právom EÚ bolo do zákonníka práce vložené nové ustanovenie § 62, ktoré upravuje problematiku hromadného prepúšťania. Hromadné prepúšťanie je definované v súlade so smernicou č. 75/129/EHS, v znení smernice č. 98/59/ES, ktorej účelom je zmiernenie sociálnych následkov hromadného prepúšťania zamestnancov. Smernice predstavujú minimálnu ochranu zamestnancov a obdobne ako iné smernice umožňujú členským štátom upraviť sociálne a právne následky hromadného prepúšťania zamestnancov priaznivejšie.

<sup>34</sup> Rozsudok NS zo dňa 24. 2. 1998, sp.zn. 2 Cdon (SJ 69/1998/II)

<sup>35</sup> Zamestnávateľ môže rozviesť so zamestnancom pracovný pomer výpoveďou podľa fikcie nadbytočnosti, danou v súlade s § 65 ods. 3 ZP (dnes § 73 ods. 6 ZP), kedykoľvek po doručení rozhodnutia o odvolaní z funkcie (dnes odvolanie z pracovného miesta); takáto výpoveď ale nemôže viesť ku skončeniu pracovného pomeru skôr ako v deň, ku ktorému nastáva účinnosť odvolania z funkcie (dnes z pracovného miesta). Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 521/2003, SJ č. 11/2003, str. 885

Hlavným cieľom pracovnoprávnej úpravy hromadného prepúšťania je zmierniť následky uplatnenia hromadných výpovedí zamestnávateľa z organizačných dôvodov vo vzťahu k zamestnancom.

Hromadným prepúšťaním<sup>36</sup> sa rozumie skončenie pracovných pomerov v období 30 kalendárnych dní na základe výpovedí daných zamestnávateľom z dôvodu organizačných zmien [t.j. § 52 písm. a) – c) ZP]. Aby sa jednalo o hromadné prepúšťanie, musí byť dosiahnutý určitý počet prepustených zamestnancov u jedného zamestnávateľa. Za hromadné sa považuje prepúšťanie vtedy, ak je daná výpoveď zo strany zamestnávateľa najmenej:

- a) 10 zamestnancom u zamestnávateľa zamestnávajúceho 20 až 100 zamestnancov,
- b) 10 % zamestnancov u zamestnávateľa zamestnávajúceho 101 až 300 zamestnancov,
- c) 30 zamestnancom u zamestnávateľa zamestnávajúceho viac ako 300 zamestnancov.

---

<sup>36</sup> Smernica vychádza z dvojakého obsahového vymedzenia pojmu hromadné prepúšťanie.

Na základe prvej alternatívy za prepúšťanie sa považuje také prepúšťanie zamestnancov, pri ktorom zamestnávateľ z jedného alebo viacerých dôvodov nespočívajúcich v osobe zamestnanca, výpoveďou alebo na základe dohody, ktorú navrhne zamestnávateľ, prepustí (rozviaže pracovný pomer) v období 30 dní

- minimálne 10 zamestnancov v podnikoch, ktoré majú spravidla viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- minimálne 10% zamestnancov v podnikoch, ktoré majú najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- minimálne 30 zamestnancov v podnikoch, ktoré majú spravidla najmenej 300 zamestnancov.

Druhá alternatíva prepúšťania za prepúšťanie zamestnancov považuje také, pri ktorom zamestnávateľ v rámci obdobia 90 dní prepustí z rovnakých dôvodov a rovnakou právnou formou ako pri predchádzajúcom vymedzení hromadného prepúšťania najmenej 20 zamestnancov bez ohľadu na počet zamestnancov v podniku.

Členské štáty sú oprávnené vychádzať z jednej alebo druhej alternatívy obsahového vymedzenia pojmu hromadné prepúšťanie zamestnancov.

Podľa novely smernice o hromadnom prepúšťaní č. 92/56/EHS do celkového počtu prepúšťaných zamestnancov sa má zahrnúť aj prepúšťanie zamestnancov na základe dohody o skončení pracovného pomeru, ku ktorému dal podnet zamestnávateľ a ktorá bola uzavretá rovnako z dôvodov nespočívajúcich v osobe zamestnanca.

Pokiaľ by skončil pracovný pomer na základe výpovede danej zamestnávateľom z organizačných dôvodov v období 30 kalendárnych dní aspoň u 5 zamestnancov, započítavajú sa do vyššie uvedeného počtu zamestnancov i tí zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ rozviazal pracovný pomer v tomto období dohodou z dôvodu organizačných zmien.

V súvislosti s hromadným prepúšťaním sa zamestnávateľovi ukladajú niektoré povinnosti, ktoré má predovšetkým voči odborovej organizácii či rade zamestnancov a voči úradu práce. Predovšetkým je povinný pred tým, ako dá jednotlivým zamestnancom výpoveď, o svojom zámere informovať odborovú organizáciu alebo radu zamestnancov. Musí tak urobiť písomne a včas, najneskôr 30 dní vopred. Pojem „včas“ bude záležať na konkrétnych okolnostiach u každého jednotlivého zamestnávateľa. Zamestnávateľ je povinný informovať o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a profesnom zložení zamestnancov, ktorí majú byť prepustení,
- c) počte a profesnom zložení všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa zamestnaní,
- d) dobe, v ktorej sa má hromadné prepúšťanie uskutočniť,
- e) hľadiskách navrhnutých pre výber zamestnancov, ktorí majú byť prepustení,
- f) odstupnom, popřípade ďalších právach prepustených zamestnancov.

Cieľom jednaní zamestnávateľa s odborovým orgánom či radou zamestnancov je dosiahnutie zhody, t.j. nájdenie obojstranne prijateľných podmienok, za ktorých bude hromadné prepúšťanie vykonané. Na druhej strane skutočnosť, že pri týchto jednaniach nebude dosiahnutá zhoda, nemá žiadny právny význam pre platnosť výpovedí či dohôd o skončení pracovného pomeru. Rovnako tak nespôsobuje neplatnosť výpovedí a dohôd porušenie povinností zamestnávateľa včas informovať a prejednať hromadné prepúšťanie s odborovým orgánom či radou zamestnancov a informovať úrad práce. Porušenie týchto povinností by však mohlo byť sankcionované pokutou uloženou zamestnávateľovi úradom práce za porušenie pracovnoprávných predpisov.

O svojom zámere hromadného prepúšťania zamestnancov je zamestnávateľ súčasne povinný informovať príslušný úrad práce. Táto informácia musí byť podaná písomne. Bude obsahovať najmä dôvody chystaného opatrenia, celkový počet zamestnancov, počet a štruktúru zamestnancov, ktorých sa má opatrenie týkať, obdobie v priebehu ktorého dôjde k hromadnému prepúšťaniu, navrhnuté kritériá pre výber prepustených zamestnancov a zahájenie jednaní s odborovou organizáciou alebo s radou zamestnancov. Jedno vyhotovenie písomnej informácie musí byť doručené i zástupcom zamestnancov.

Pokiaľ už dôjde k rozhodnutiu zamestnávateľa o hromadnom prepúšťaní, potom je povinný doručiť úradu práce správu o svojom rozhodnutí o hromadnom prepúšťaní a výsledkoch jednaní s odborovou organizáciou alebo radou zamestnancov. Táto správa musí byť písomná a doručenie vykonané tak, aby ho bolo možné preukázať. Správa musí obsahovať celkový počet zamestnancov a počet a profesné zloženie zamestnancov, ktorých sa opatrenie týka. Včasné splnenie tejto povinnosti je zaistené zákonným ustanovením o predĺžení trvania pracovného pomeru hromadne prepustených zamestnancov. Jedno vyhotovenie správy sa doručí odborovej organizácii či rade zamestnancov, ktorí sú oprávnení podať k písomnej správe svoje samostatné vyjadrenie a toto vyjadrenie doručiť príslušnému úradu práce. Zamestnávateľ, na ktorého bol vyhlásený konkurz, je povinný doručiť úradu práce písomnú správu len na jeho žiadosť.

Výrazom ochrany hromadne prepustených zamestnancov je skutočnosť, že ich pracovný pomer skončí výpoveďou najskôr po uplynutí doby 30 dní od doručenia písomnej správy zamestnávateľa príslušnému úradu práce. Pokiaľ by zamestnanec prehlásil, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá, skončí pracovný pomer obvyklým spôsobom, t.j. uplynutím výpovednej doby. Uvedené neplatí v prípade, ak na zamestnávateľa bol prehlásený konkurz alebo povolené vyrovnanie.

Ak u zamestnávateľa nie je ustanovená ani nepôsobí odborová organizácia ani rada zamestnancov, musí zamestnávateľ všetky povinnosti splniť voči každému jednotlivému zamestnancovi, ktorého sa hromadné prepúšťanie týka.

## 8. Účast' odborových orgánov pri rozviazaní pracovného pomeru

Ustanovenie § 61 ods. 1 ZP<sup>37</sup> stanovuje, že zamestnávateľ je povinný vopred prejednať výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru s odborovou organizáciou. Odborová organizácia má právo vysloviť svoje stanovisko, ktoré nie je pre zamestnávateľa záväzná. Ak zamestnávateľ neprerokuje s odborovou organizáciou rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou alebo okamžitým zrušením, porušuje tým právnu povinnosť, za čo môže byť sankcionovaný. Porušenie tejto právnej povinnosti však nemá za následok neplatnosť výpovede alebo okamžitého zrušenia pracovného pomeru<sup>38</sup>.

Z tohto dôvodu mám za to, že sa jedná o ustanovenie nadbytočné, pretože názor odborového orgánu nie je pre zamestnávateľa záväzný. Ak sa zamestnávateľ rozhodol rozviazať so zamestnancom pracovný pomer na základe výpovede alebo okamžitého zrušenia pracovného pomeru, názorom odborového orgánu sa zaoberať nebude a teoreticky je aj možné, že bude riskovať uloženie sankcie za porušenie tohto ustanovenia zákonníka práce.

Ak však ide o člena orgánu odborovej organizácie, ktorý pôsobí u zamestnávateľa v čase jeho funkčného obdobia a v dobe jedného roka po jeho skončení, je zamestnávateľ povinný požiadať odborovú organizáciu o súhlas s výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru. Súhlas s výpoveďou alebo okamžitým zrušením pracovného pomeru musí byť predchádzajúci. Tak je tomu i v prípade, ak bol udelený pred tým, ako zamestnávateľ prejavil svoju vôľu rozviazať so zamestnancom pracovný pomer. Súhlas musí odborová organizácia udeliť ako kolektívny orgán, ktorý jedná podľa stanov. Nestačí, aby súhlas vyslovil len jej predseda alebo niektorý z jej členov. Odborová organizácia musí byť pri jednaní o udelení súhlasu oboznámená s obsahom prejednávaného právneho úkonu, najmä so skutkovým odôvodnením výpovede alebo okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Výpoveď, poprípade okamžité zrušenie pracovného pomeru sú právne účinné, i keď neskôr odborová

<sup>37</sup> Táto právna úprava je pozostatkom bývalého systému spravidla formálneho schvaľovania rozvázovania pracovného pomeru zamestnávateľom nomenklatúrnym orgánom jednotnej odborovej organizácie.

<sup>38</sup> Rozsudok VS, sp.zn. 6 Cdo 136/94, PR č. 6/1995, str. 246

organizácia svoj súhlas so skončením pracovného pomeru odvolala. Zamestnávateľ môže použiť súhlas maximálne v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Jedná sa o lehotu prekluzívnu. Za predchádzajúci súhlas sa považuje tiež, ak odborová organizácia písomne neodmietla udeliť zamestnávateľovi súhlas v dobe do 15 dní odo dňa, keď oň zamestnávateľ požiadal. Bez predchádzajúceho súhlasu odborovej organizácie je výpoveď v tomto prípade neplatná.

Pokiaľ odborová organizácia odmietne súhlas udeliť, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru z tohto dôvodu neplatné. Túto neplatnosť v prípadnom spore musí vysloviť súd. Ak zamestnanec – odborový funkcionár nepodá žalobu na neplatnosť podľa § 72 ZP, pracovný pomer na základe výpovede alebo okamžitého zrušenia skončí i napriek nesúhlasu odborovej organizácie.

Tento postup považujem za nespravodlivý, nakoľko podľa môjho názoru je v rozpore so zásadou rovnosti zamestnancov, pretože poskytuje väčšiu ochranu zamestnancom, ktorí sú členmi orgánu odborovej organizácie.

V praxi môže nastať situácia, ak odborová organizácia odmietla udeliť súhlas, ale ostatné podmienky výpovede alebo okamžitého zrušenia sú splnené. V tom prípade sa zamestnávateľ môže obrátiť na súd. Ak v spore vyjde najavo, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, sú výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru platné, i keď nebol udelený predchádzajúci súhlas odborovej organizácie. Tento záver môže urobiť výlučne súd v konaní o neplatnosť napadnutého právneho úkonu na základe žaloby podanej zamestnancom. Súd túto otázku rieši ako predbežnú a výsledok uvedie tiež v odôvodnení svojho rozhodnutia. V závislosti na týchto dôvodoch súd rozhodne o žalobe buď tak, že jej vyhovie a určí neplatnosť právneho úkonu, alebo žalobu zamietne.

Pri posudzovaní, či boli splnené podmienky pre platné rozviazanie pracovného pomeru, je v prípadnom súdnom spore právne významné, či a aké stanovisko k výpovedi odborového funkcionára zaujala odborová organizácia ako

kolektívny orgán. To, akým spôsobom odborová organizácia vec prerokovala, je jej vnútornou záležitosťou, ktorú súd nie je oprávnený preskúmať.

V ostatných prípadoch rozviazania pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný oboznámiť odborovú organizáciu v lehotách s ňou dohodnutých. Tieto konkrétne dohodnuté lehoty bývajú spravidla obsiahnuté v kolektívnej zmluve.

## **9. Povinnosti zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru**

Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi niektoré povinnosti pri skončení pracovného pomeru. Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ predovšetkým povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní a v niektorých prípadoch je tiež povinný poskytnúť mu odstupné. Vydanie týchto dokladov (t.j. pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní) nemôže zamestnávateľ viazať na iné skutočnosti ako je skončenie pracovného pomeru, napríklad na odovzdanie pracovných pomôcok či uhradenie náhrady škody.

### **9.1. Pracovné posudky a potvrdenie o zamestnaní**

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný podľa ustanovenia § 313 ods. 1 ZP vydať zamestnancovi **potvrdenie o zamestnaní**. Jeho účelom je oznámiť budúcemu zamestnávateľovi všetky skutočnosti, ktoré môžu byť dôležité pre priebeh zamestnania zamestnanca. Zamestnávateľ v ňom uvádza najmä:

- údaje o zamestnaní, či sa jednalo o pracovný pomer alebo dohodu o pracovnej činnosti a o dobe ich trvania,
- druh vykonávaných prác,
- dosiahnutú kvalifikáciu,
- odpracovanú dobu a ďalšie skutočnosti rozhodné pre dosiahnutie najvyššej prípustnej expozičnej doby,

- či sa zo mzdy zamestnanca vykonávajú zrážky, v prospech koho, aká vysoká je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať, aká je výška dosiaľ vykonaných zrážok a aké je poradie pohľadávky,
- údaje o započítateľnej dobe zamestnania v I. a II. pracovnej kategórii za dobu pred 1. 1. 1993 na účely dôchodkového poistenia.

Údaje o výške priemerného zárobku a o ďalších skutočnostiach rozhodných pre posúdenie nároku na podporu v nezamestnanosti je zamestnávateľ povinný uviesť na žiadosť zamestnanca v oddelenom potvrdení (§ 313 ods. 2 ZP).

Vzhľadom k tomu, že sa vznik a skončenie pracovného pomeru už nezaznamenávajú do občianskeho preukazu, ako tomu bolo v minulosti, má potvrdenie o zamestnaní veľký význam tak pre zamestnanca, ako aj pre zamestnávateľa. Ide totiž o dôležitú formu preukázania skončenia predchádzajúceho pracovného pomeru, vrátane tzv. započítateľných nárokov. Toto potvrdenie musí zamestnávateľ vydať bez akejkoľvek žiadosti zo strany zamestnanca<sup>39</sup>. Zamestnanec môže požadovať vydanie potvrdenia o zamestnaní i u právneho nástupcu zamestnávateľa, na ktorého prešli práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov (§ 338 až 345 ZP), pokiaľ bude schopný preukázať, že u predchodcu bol zamestnaný.

Zákonník práce nestanoví, akou formou je treba podať žiadosť o vydanie potvrdenia o zamestnaní. Vzhľadom k tomu, že splnenie tejto žiadosti sa môže stať predmetom súdneho sporu, malo by byť urobené vždy formou, ktorá je jednak zrozumiteľná, ale i preukázateľná.

Zákonník práce novo upravuje i zánik pracovného pomeru v dôsledku smrti zamestnávateľa – fyzickej osoby. V takom prípade úrad práce príslušný podľa

<sup>39</sup> Ak zamestnávateľ nespĺní povinnosť vydať zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru potvrdenie o zamestnaní (§ 60 ZP, dnes § 313 ZP), zodpovedá za škodu, ktorá tým zamestnancovi vznikne podľa § 187 ods. 2 ZP (dnes § 265 ods. 2 ZP). Škoda, ktorú je zamestnávateľ povinný zamestnancovi nahradiť, môže spočívať i v ušlom zárobku zamestnanca u iného zamestnávateľa, ak s ním tento zamestnávateľ odmietol bez predloženia potvrdenia o zamestnaní uzatvoriť pracovnú zmluvu. Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 1491/2002, SJ č. 4/2003, str. 264



miesta činnosti zamestnávateľa vystaví zamestnancovi, ktorého pracovný pomer zanikol, na jeho žiadosť potvrdenie o zamestnaní, a to na základe dokladov predložených týmto zamestnancom. Ako doklad môže slúžiť pracovná zmluva, svedectvo spoluzamestnancov, evidenčný list dôchodkového zabezpečenia a pod. Pokiaľ zamestnanec žiadne doklady nemá, bolo by možné vydať potvrdenie o zamestnaní na základe čestného prehlásenia samotného zamestnanca, avšak túto skutočnosť (že nebolo možné doklady overiť) je nutné v potvrdení o zamestnaní uviesť.

**Pracovný posudok** môže významným spôsobom ovplyvniť ďalšie pracovné uplatnenie zamestnanca u ďalšieho zamestnávateľa. Podľa § 314 ods. 1 ZP pracovným posudkom sú všetky písomnosti týkajúce sa hodnotenia práce zamestnanca, jeho kvalifikácie, schopnosti a ďalších skutočností, ktoré majú vzťah k výkonu práce. Aj keď zákonník práce presne nestanovuje obsah pracovného posudku, z uvedenej dikcie § 314 ZP vyplýva, že zamestnávateľ v ňom má uvádzať len tie skutočnosti, ktoré sú právne relevantné vo vzťahu k vykonávanej práci. Obsah pracovného posudku nesmie porušovať právo na ochranu osobnosti zamestnanca<sup>41</sup>.

V súlade so súdnou judikatúrou by v pracovnom posudku mala byť hodnotená najmä dosiahnutá kvalifikácia zamestnanca, ďalej by v ňom malo byť uvedené, akú prácu zamestnanec vykonával, akú funkciu zastával, aký bol jeho vzťah k práci a k pracovnému kolektívu. Z osobných vlastností zamestnanca možno hodnotiť tie, ktoré majú bezprostredný vzťah k výkonu práce, ako je napríklad schopnosť riadiť a organizovať prácu, iniciatíva zamestnanca, apod. V pracovnom posudku môže zamestnávateľ hodnotiť, že sa zamestnanec v určitej funkcii neosvedčil, avšak nemôže inému zamestnávateľovi odporúčať jeho zaradenie alebo nezaradenie do určitej funkcie<sup>41</sup>. Do pracovného posudku nepatria skutočnosti týkajúce sa rodinného a osobného života zamestnanca.

---

<sup>41</sup> Pracovný posudok nevyjadruje subjektívny hodnotiaci názor organizácie, ale musí sa obmedziť na konkrétne pracovné hodnotenie činnosti pracovníka v organizácii. S III, str. 157

<sup>41</sup> R 20/2006

Ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o vydanie posudku o pracovnej činnosti (pracovný posudok), zamestnávateľ je povinný do 15 dní zamestnancovi tento posudok vydať. Zamestnávateľ však nie je povinný vydať mu ho skôr ako dva mesiaca pred skončením jeho pracovného pomeru. To však neznamená, že tak nemôže urobiť skôr. Zamestnávateľ je povinný pracovný posudok vydať zamestnancovi i v prípade, ak zamestnanec o vydanie posudku požiadal až po skončení pracovného pomeru<sup>42</sup>. Pokiaľ zamestnávateľ odmietne pracovný posudok vydať, možno sa tohto práva domáhať žalobou.

Ani v prípade pracovného posudku, ktoré je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi, nie je zákonníkom práce predpísaná forma tejto žiadosti. I tu je nutné zdôrazniť, že žiadosť by mala byť urobená vždy preukázateľnou formou, pretože i v tomto prípade je možné uplatniť splnenie tejto povinnosti žalobou na súde.

Súkromie zamestnanca a ochrana jeho osobnosti sú chránené i tým, že iné informácie o zamestnancovi ako tie, ktoré môžu byť obsahom pracovného posudku, je zamestnávateľ oprávnený podávať, ako stanoví § 314 ods. 2 ZP, len so súhlasom zamestnanca, pokiaľ zvláštny právny predpis nestanoví inak. Takýmito právnymi predpismi sú najmä občiansky súdny poriadok a trestný poriadok, ktoré ukladajú zamestnávateľom povinnosť podať o zamestnancovi určité informácie stanoveným orgánom, najmä súdom.

Pokiaľ zamestnanec s obsahom potvrdenia o zamestnaní alebo pracovného posudku nesúhlasí, môže sa podľa ustanovenia § 315 ZP domáhať v prekluzívnej lehote troch mesiacov odo dňa, keď sa o ich obsahu dozvedel, na súde, aby sa zamestnávateľovi uložilo primerane ich upraviť. V súvislosti s pracovným posudkom a potvrdením o zamestnaní sa môže zamestnanec domáhať nielen ich úpravy, ale tiež ich vydania a v prípade vydania nepravdivého pracovného posudku i prípadnej náhrady škody.

---

<sup>42</sup> R 91/2003

V súlade so súdnou judikatúrou platí pre konanie o úprave posudku, že súd je viazaný návrhmi účastníkov. V žalobnom návrhu je treba presne uviesť, ako má byť pracovný posudok alebo potvrdenie o zamestnaní opravený. Súd sám nemôže pracovný posudok či potvrdenie o zamestnaní opravovať či doplňovať. Môže len uložiť zamestnávateľovi, aby navrhnuté úpravy vykonal<sup>43</sup>. S týmto postupom nesúhlasím, pretože si myslím, že i súd by mal preskúmavať pravdivosť vydaných písomností. Predišlo by sa tým novým konaniam a následným odvolaniam.

## 9.2. Odstupné

Odstupné<sup>44</sup> pri skončení pracovného pomeru predstavuje jednorázové peňažité plnenie poskytnuté zamestnancovi od uvoľňujúceho zamestnávateľa. Odstupné je chápané ako jednorázový príspevok, ktorý je určitou formou odškodnenia zamestnanca za stratu zamestnania bez vlastného zavinenia. Odstupné by malo aspoň čiastočne zamestnancovi kompenzovať obtiažnosť situácie, ktorá mu vznikla v súvislosti so stratou zamestnania. Odstupné poskytujú zamestnávateľa – právnické osoby i zamestnávateľa – fyzické osoby. Konceptia odstupného je v súlade s Dohovorom Medzinárodnej organizácie práce č. 158 o skončení pracovného pomeru z podnetu zamestnávateľa.

Pre poskytnutie odstupného nie je rozhodujúce, či ku skončeniu pracovného pomeru došlo výpoveďou alebo dohodou. Rozhodujúce nie je ani to, či a v akej dobe po skončení pracovného pomeru nastúpi zamestnanec, ktorému bolo odstupné poskytnuté, do nového zamestnania, začne súkromne podnikáť alebo sa stane poberateľom starobného dôchodku. Nejedná sa totiž o formu hmotného zabezpečenia pre určité obdobie po skončení pracovného pomeru. Účelom odstupného nie je ani zabezpečenie finančných prostriedkov k úhrade životných potrieb v prípade nezamestnanosti. Pre poskytnutie odstupného je

<sup>43</sup> Věra Štangová: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání 3-4/99

<sup>44</sup> Až do konca mája roku 1994 bolo poskytovanie odstupného upravené zákonom č. 195/1991 Sb., o odstupnom poskytovanom pri skončení pracovného pomeru, v platnom znení. Tento zákon bol zrušený novelou zákonníka práce z roku 1994. Úprava odstupného bola touto novelou s účinnosťou od 1. 6. 1994 zakotvená priamo v zákonníku práce, a to v novo zaradených ustanoveniach §§ 60a – 60c (dnes § 67 a 68 ZP)

rozhodujúca len skutočnosť, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z organizačných dôvodov, t.j. z dôvodov zakotvených v ustanovení § 52 písm. a) až c) ZP. Odstupné neprináleží, ak výpoveď dáva zamestnanec, aj keby ju odôvodňoval reorganizáciou, ďalej ak v rámci organizačných zmien dôjde k dohode o zmene pracovného pomeru, alebo ak v dôsledku organizačných zmien dôjde na základe dohody podľa § 80 ZP ku skráteniu pracovnej doby.

Ak je pracovný pomer rozviazaný z organizačných dôvodov dohodou podľa § 49 ZP, je z praktických dôvodov veľmi dôležité, aby dôvod rozviazania pracovného pomeru, t.j. organizačné zmeny, bol v písomnej dohode vždy uvedený. Pokiaľ by totiž v dohode uvedený nebol, mohol by sa v prípade súdneho sporu o zaplatenie odstupného zamestnanec dostať do dôkaznej núdze, pretože by zamestnávateľ mohol namietat', že k rozviazaniu pracovného pomeru došlo z iného dôvodu, s ktorým zákon poskytnutie odstupného nespája<sup>45</sup>.

Súčasná úprava odstupného je veľmi liberálna. V zmysle § 67 ods. 1 ZP odstupné je najmenej trojnásobok priemerného zárobku zamestnanca. Na túto výšku vzniká zamestnancovi právny nárok. Nárok na odstupné nevzniká okamihom doručenia právneho úkonu smerujúceho ku skončeniu pracovného pomeru, ale až okamihom skončenia pracovného pomeru<sup>46</sup>. Toto ustanovenie umožňuje zvýšenie jeho základnej čiastky o ľubovoľný počet ďalších násobkov priemerného zárobku, ktoré možno viazať aj na určité stanovené či dohodnuté podmienky (napr. dĺžka pracovného pomeru). Priemerným zárobkom sa pre účely odstupného rozumie priemerný mesačný zárobok, určený podľa § 351 až 362 ZP.

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 52 písm. d) ZP, prináleží odstupné vo výške minimálne 12-násobku priemerného zárobku. Ani v tomto prípade zákonník práce výšku odstupného vôbec neobmedzuje.

<sup>45</sup> Rozsudok NS, sp.zn. 21 Cdo 1599/2002, SJ č. 5/2003, str. 340

<sup>46</sup> Pokiaľ sa napríklad stane, že zamestnanec dostane výpoveď z dôvodu organizačných zmien a v priebehu výpovednej doby zomrie, nemajú jeho pozostalí na odstupné nárok, pretože dôvodom skončenia pracovného pomeru je smrť zamestnanca.

Vzhľadom k tomu, že to právna úprava nezakazuje, môže zamestnávateľ poskytovať odstupné i v iných prípadoch, ako uvádza zákon.

Odstupné vypláca zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom pre výplatu mzdy alebo platu. Je možné, aby sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli na vyplatení odstupného v deň skončenia pracovného pomeru alebo na neskoršom termíne výplaty. Odstupné je však možné poskytnúť najskôr v deň skončenia pracovného pomeru. Na odstupné má zamestnanec nárok. Zamestnávateľ, ktorý z akéhokoľvek dôvodu zamestnancovi odstupné nevyplatí, jednoznačne porušuje svoju zákonnú povinnosť, ktorá je pre neho ustanovená zákonníkom práce. V takom prípade zamestnanec môže uplatniť svoj nárok na súde<sup>47</sup>.

Pokiaľ sa po skončení pracovného pomeru a vzniku nároku na odstupné zamestnanec vráti do zamestnania k pôvodnému zamestnávateľovi, odstupné vlastne stráca svoj účel. Zákonník práce preto v § 68 stanoví, že ak bude zamestnanec po skončení pracovného pomeru vykonávať prácu v pracovnoprávnom vzťahu u doterajšieho zamestnávateľa pred uplynutím doby určenej podľa počtu násobkov priemerných zárobkov, z ktorých bola odvodená výška odstupného, je povinný zamestnávateľovi vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Pokiaľ zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi k inému zamestnávateľovi, odstupné sa nevracia.

Za nedostatok súčasnej právnej úpravy považujem, že zákonník práce nevymedzuje, v ktorých prípadoch odstupné nenáleží. Navrhovala by som to predovšetkým v prípade skončenia pracovného pomeru z dôvodu § 52 písm. d) ZP, nakoľko zákon nepočíta v súvislosti s odstupným s prípadmi, keď napríklad k pracovnému úrazu dôjde v dôsledku požitia alkoholu alebo užitia iných návykových látok alebo keď si tento stav privedie úmyselne zamestnanec.

<sup>47</sup> Nevyplatenie odstupného podľa § 60a ZP (dnes § 67 ZP) je porušením pracovnoprávnych predpisov. Pokiaľ úrad práce uloží za takéto konanie pokutu podľa zákona o zamestnanosti, nerieši vydaním takéhoto rozhodnutia spor z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, o ktorom by rozhodoval súd v občianskom súdnom konaní. Rozsudok NS, sp.zn. 7 A 94/2001, Zbierka rozhodnutí NS č. 5/2004, str. 467

## 10. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru

Neplatné rozviazanie pracovného pomeru sa vzťahuje len na prípady skončenia pracovného pomeru výpoveďou, dohodou, okamžitým zrušením a zrušením pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

Základným predpokladom uplatnenia nároku z neplatného rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je oznámenie zamestnanca zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával. Obdobne to platí aj v prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnanca.

V prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru ide o relatívnu neplatnosť, ktorej sa môže dovolať len ten z účastníkov, ktorý je dôvodom neplatnosti postihnutý.

Spory o neplatné rozviazanie pracovného pomeru rozhodujú súdy. Otázku platnosti rozviazania pracovného pomeru nemôže skúmať iný orgán ako súd a ani súd nie je oprávnený ju riešiť ako otázku predbežnú bez toho, aby bola podaná žaloba o neplatnosť napadnutého právneho úkonu<sup>48</sup>. Na uplatnenie nároku z neplatného skončenia pracovného pomeru platí pre oboch účastníkov pracovného pomeru dvojmesačná prekluzívna lehota, ktorá začína plynúť odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť. Ide o hmotnoprávnu lehotu, čo znamená, že počas nej musí byť návrh o neplatnosť skončenia pracovného pomeru doručený súdu. Ak účastník neuplatní svoj nárok v uvedenej lehote, tento nárok zaniká a rozviazanie pracovného pomeru je právne účinné, k čomu súd prihliadne, aj keď to účastník konania nenamietne (§ 330 ZP). Ak žaloba nebola podaná, končí pracovný pomer podľa napadnutého právneho úkonu, aj keby bol tento právny úkon inak neplatný.

<sup>48</sup> Ustanovenie § 64 ZP (dnes § 72 ZP) predpisuje postup a lehotu pre uplatnenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru len vtedy, pokiaľ k nemu došlo niektorým zo spôsobov uvedených v § 42 ods. 1 ZP (dnes § 48 ods. 1 ZP). Neplatnosť rozviazania iným spôsobom môže byť za splnenia predpokladu naliehavého právneho záujmu (§ 80 písm. c) OSŔ) určená rozhodnutím súdu a môže byť v inom konaní posudzovaná ako predbežná otázka (21 Cdo 131/2003 Najvyššieho súdu)

Právna úprava poskytuje zamestnancovi i zamestnávateľovi ochranu pre prípad, keď druhý účastník pracovného pomeru rozviaže jednostranným právnym úkonom pracovný pomer neplatne a táto neplatnosť bude na súde včas uplatnená. Ten z účastníkov pracovného pomeru, voči ktorému bol pracovný pomer neplatne rozviazaný, má možnosť posúdiť, rozhodnúť sa, či bude trvať na ďalšom pokračovaní pracovného pomeru alebo na ňom trvať nebude. Ak na ďalšej existencii pracovného pomeru trvá, pracovný pomer neskončí. Prípadná majetková ujma, ku ktorej došlo v dôsledku toho, že sa prestali realizovať povinnosti vyplývajúce z pracovného pomeru, potom musí byť odškodnená, a to buď formou náhrady mzdy alebo náhrady škody. Ak sa však účastník pracovného pomeru, voči ktorému bol pracovný pomer neplatne rozviazaný, rozhodne na ďalšom trvaní pracovného pomeru netrvať, dôjde k uplatneniu právnej fikcie, že pracovný pomer skončil dohodou. Uvedená fikcia platí len v prípade, ak sa účastníci pracovného pomeru nedohodnú inak.

Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru sú upravené v ustanoveniach § 69 až 72 ZP<sup>49</sup>. Sú stanovené rozdielne podľa dvoch základných kritérií. Jednak podľa toho, ktorý z účastníkov pracovného pomeru tento pracovný pomer neplatne rozviazal, či to bol zamestnávateľ alebo zamestnanec, jednak podľa toho, či postihnutý účastník pracovného pomeru na pokračovaní pracovného pomeru trvá alebo nie.

#### **10.1. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru zamestnávateľom**

Neplatné rozviazanie pracovného pomeru zamestnávateľom je upravené v § 69 ZP. Ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnanec zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu písomne oznámi, že trvá na tom, aby

---

<sup>49</sup> Zvláštna úprava nárokov z neplatného rozviazania pracovného pomeru v ustanoveniach § 61 – 64 ZP (dnes 69 až 72 ZP) vylučuje použitie obecných ustanovení o náhrade mzdy pri prekážkach v práci na strane organizácie, pokiaľ ide o nároky pracovníka, popr. o náhrade škody podľa § 172 ZP (dnes § 250 ZP), pokiaľ ide o nároky organizácie. R 10/1969

ho ďalej zamestnával<sup>50</sup>, jeho pracovný pomer trvá a zamestnávateľ je povinný ho zamestnávať prácou zodpovedajúcou pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť mu náhradu mzdy alebo platu, a to i v prípade, že mu neprideluje prácu podľa pracovnej zmluvy. Táto náhrada mzdy alebo platu mu patrí vo výške priemerného zárobku odo dňa, kedy oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnaní, až do času, kedy mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo do času, kedy dôjde k platnému skončeniu pracovného pomeru. Zákon tu nepriamo núti zamestnanca, aby oznámil požiadavku na trvanie ďalšieho zamestnania čo najskôr. Pokiaľ zamestnanec nie je ochotný prácu vykonávať alebo ak napríklad pre chorobu ju nemôže vykonávať, náhrada mzdy mu neprináleží. Nový zákonník práce priniesol zásadnú zmenu spočívajúcu v tom, že zamestnávateľ bude musieť pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru poskytnúť zamestnancovi náhradu mzdy alebo platu po celú dobu trvania pracovného pomeru<sup>51</sup>. Je to veľmi tvrdá sankcia pre zamestnávateľov a týmto ustanovením zamestnávateľa sú nútení, aby pri rozväzovaní pracovného pomeru so zamestnancom nekonali neuvážene a aby pri koncipovaní samotného právneho úkonu smerujúceho k ukončeniu pracovného pomeru dodržali všetky zákonom zakotvené podmienky. V tomto ustanovení vidím snahu zákonodárcu na znižovanie súdnych sporov pre neplatnosť rozviazania pracovného pomeru.

Zamestnanec môže oznámiť zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho ďalej zamestnával, kedykoľvek po tom, čo mu dal zamestnávateľ neplatnú výpoveď alebo s ním neplatne zrušil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe, najneskôr však do rozhodnutia súdu, ktorým bolo konanie o žalobe zamestnanca o určení neplatnosti rozviazania pracovného pomeru skončené a ktorým bola určená neplatnosť rozviazania pracovného pomeru. Zamestnanec

<sup>50</sup> Požiadavka zamestnanca, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, nie je splnená, ak zamestnanec podal žalobu len o určenie neplatnosti rozviazania pracovného pomeru. Oznámenie zamestnanca, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával nahradzuje len taká žaloba, v ktorej zamestnanec uplatnil nielen neplatnosť rozviazania pracovného pomeru, ale i požiadavku na náhradu mzdy (R 24/996). Rozhodným okamihom pre zamestnávateľa je doba, kedy bola doručená kópia žaloby zamestnávateľovi (R 36/1979).

<sup>51</sup> Podľa predchádzajúcej úpravy platilo, že ak celková doba, za ktorú mala byť zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy, presahovala šesť mesiacov, mohol súd na základe žiadosti zamestnávateľa jeho povinnosť k náhrade mzdy primerane znížiť, prípadne náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať.



môže svoje stanovisko o tom, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, zmeniť<sup>52</sup>.

Ak zamestnanec netrvá na ďalšom zamestnávaní, resp. písomne neoznami, že trvá na tom, aby ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, pokiaľ sa nedohodne so zamestnávateľom písomne inak, že jeho pracovný pomer skončil dohodou. Ak zamestnancovi bola daná neplatná výpoveď, pracovný pomer končí dohodou ku dňu uplynutia výpovednej doby. Ak bol pracovný pomer neplatne zrušený okamžite alebo v skúšobnej dobe, potom končí dohodou ku dňu zrušenia. V posledných dvoch uvedených prípadoch má zamestnanec nárok na náhradu mzdy alebo platu vo výške priemerného zárobku za dobu výpovednej doby.

Pokiaľ ide o neplatnú dohodu o rozviazaní pracovného pomeru, postupuje sa pri posudzovaní nárokov zamestnanca na náhradu ušlej mzdy obdobne ako pri neplatnej výpovedi danej zamestnancovi zamestnávateľom.

## **10.2. Nároky z neplatného rozviazania pracovného pomeru zamestnancom**

V prípade neplatného rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením alebo zrušením v skúšobnej dobe, má zamestnávateľ možnosť trvať na ďalšom trvaní pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ zamestnancovi bez zbytočného odkladu písomne oznami, že trvá na tom, aby ďalej konal svoju prácu, pracovný pomer v súlade s ustanovením § 70 ZP trvá i naďalej. Zákon nestanoví, kedy má dôjsť k takémuto oznámeniu. Avšak deň, kedy je takéto oznámenie urobené, má význam pre uplatnenie prípadnej náhrady škody, pretože od tohto dňa môže zamestnávateľ požadovať náhradu škody, pokiaľ zamestnanec tejto výzve nevyhoví.

Neplatnosť rozviazania pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým zrušením, zrušením v skúšobnej dobe alebo dohodou možno uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa pracovný pomer mal

---

<sup>52</sup> S III, str. 145 - 146

skončiť týmto rozviazaním. Stanovená lehota je prekluzívna. Ak má byť zachovaná lehota pre podanie žaloby, je nutné, aby bola v stanovenej lehote súdu doručená.

Iná situácia nastáva, ak síce zamestnanec neplatne rozviazal pracovný pomer, ale zamestnávateľ netrvá na tom, aby u neho ďalej pracoval. Potom platí, že pokiaľ sa účastníci pracovného pomeru nedohodli inak, pracovný pomer skončil dohodou

- a) ku dňu, kedy mala uplynúť výpovedná doba plynúca z neplatnej výpovede,
- b) ku dňu, kedy mal skončiť pracovný pomer neplatným okamžitým zrušením alebo neplatným zrušením v skúšobnej dobe.

Pokiaľ však zamestnávateľ netrval na tom, aby u neho zamestnanec ďalej pracoval, nemôže voči nemu uplatňovať náhradu škody.

V súlade s ustanovením § 71 ZP zamestnávateľ nemôže uplatňovať nárok na náhradu škody pre neplatnosť dohody o rozviazaní pracovného pomeru.

## **11. Harmonizácia právnej úpravy skončenia pracovného pomeru s právom Európskej únie**

Pracovné právo Európskej únie nepredstavuje ucelený systém ako ho poznáme vo vnútroštátnom práve. Pracovné právo Európskej únie zatiaľ neupravuje skončenie pracovného pomeru ako ucelený inštitút. Túto úpravu ponecháva na členské štáty. Upravuje však niektoré bezprostredne súvisiace aspekty, ktoré by mali zabezpečiť čo možno najväčší stupeň vzájomnej „neodporovateľnosti“ a postupný proces ich zblížovania, resp. harmonizácie. Vzhľadom na potrebu ochranu zamestnancov v oblasti skončenia pracovného pomeru v rámci Európskej únie boli prijaté:

1. *Smernica č. 75/129/EHS o prispôsobení právnych predpisov členských štátov o hromadnom prepúšťaní, novelizovaná smernicou č. 92/56/EHS a 98/59/ES*

Hromadné prepúšťanie je na strane zamestnávateľských subjektov častým dôsledkom štrukturálnych zmien. Pri uskutočňovaní týchto zmien by mala byť zabezpečená aspoň minimálna ochrana zamestnancov vo všetkých členských štátoch Európskej únie.

Preto v sedemdesiatych rokoch minulého storočia, ktoré sa všeobecne pokladajú za tzv. zlaté roky Európskeho pracovného práva, bola Radou vydaná smernica č. 75/129/EHS o prispôbení právnych predpisov členských štátov o hromadnom prepúšťaní, novelizovaná smernicou č. 92/56/EHS a 98/59/ES. Právnym základom jej prijatia bol článok 100 Zmluvy EHS o vyváženom hospodárskom a sociálnom vývoji.

Smernica sa však nevzťahuje na:

- pracovné pomery na určitú dobu (s výnimkou prípadov, že k hromadnému prepusteniu dochádza pred uplynutím dohodnutej doby pracovného pomeru),
- na pracovné pomery orgánov verejnej správy,
- posádok námorných lodí a
- zamestnancov, ktorým končí pracovný pomer na základe súdneho rozhodnutia o konkurze a vyrovnaní.

Smernica o hromadnom prepúšťaní upravuje podmienky a postup zamestnávateľa pri hromadnom prepúšťaní ako aj opatrenia zmiernujúce jeho dopady na zamestnancov. Obsahuje dve základné povinnosti zamestnávateľa pri predpokladanom hromadnom prepúšťaní zamestnancov, ktoré spočívajú v povinnosti zamestnávateľa včas konzultovať hromadné prepúšťanie so zástupcami zamestnancov a v jeho povinnosti oznámiť predpokladané hromadné prepúšťanie príslušnému orgánu.

Pre národné zákonodarstvo členských štátov EÚ je veľmi dôležitý článok 5 smernice, na základe ktorého smernica neobmedzuje členské štáty zakotviť z hľadiska záujmov zamestnancov výhodnejšie právne alebo správne predpisy

alebo upraviť, resp. podporovať pre zamestnancov výhodnejšie dohody v rámci tarifných alebo kolektívnych zmlúv. Konkretizácia ochrany zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní zostáva v kompetencii členských štátov EÚ.

2. *Smernica č. 77/187/EHS o prispôsobení právnych predpisov členských štátov o zachovaní nárokov zamestnancov pri prechode podniku, závodu alebo časti závodu, v znení smernice č. 2001/23/ES*

Podstatu smernice tvoria ustanovenia o automatickom prechode pracovnoprávnych vzťahov na nadobúdateľov podnikov, časti podnikov a tým aj zabezpečenie pokračovania pracovného pomeru a pracovných podmienok dohodnutých v kolektívnych zmluvách.

Za základnú právnu garanciu ochrany práv zamestnancov treba považovať článok 4 ods. 1 smernice, podľa ktorého prechod podniku na nového majiteľa nesmie byť dôvodom na prepustenie zamestnancov.

3. *Smernica Rady ES č. 80/987/EHS o prispôsobení právnych predpisov členských štátov o ochrane zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa, v znení smernice č. 2002/74/ES*

Smernica chráni zamestnancov pri platobnej neschopnosti zamestnávateľa a zabezpečuje zaplatenie neuhradených nárokov zamestnancov voči zamestnávateľovi prostredníctvom tzv. nezávislých garančných fondov, ktoré nie sú prístupné pre ostatných veriteľov úpadcu. Týmto spôsobom sa zamestnanci podstatne zvyhodňujú v porovnaní s ostatnými veriteľmi úpadcu.

4. *Smernica Rady č. 76/207/EHS na uskutočnenie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami s ohľadom na prístup k zamestnaniu, k odbornému výcviku a postupu v zamestnaní ako aj vo vzťahu k pracovným podmienkam, novelizovaná smernicou Európskeho parlamentu a Rady č. 2002/73/ES*

Podľa smernice musia byť zamestnanci chránení pred každým prepustením, ktoré je reakciou zamestnávateľa na sťažnosť alebo súdnu žalobu pre nedodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania.

5. *Smernica č. 92/85/EHS o ochrane matiek*

Členské štáty sú v zmysle článku 11 smernice povinné prijať potrebné legislatívne opatrenia na zákaz výpovede žien počas tehotenstva a počas materskej dovolenky. Súčasne sú povinné prijať legislatívne opatrenia zamerané na ochranu tehotných žien – zamestnankýň proti protiprávnej výpovedi zamestnávateľa.

6. *Smernica č. 91/533/EHS o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru*

## Záver

Zmeny, ktoré nastali po roku 1989 v politickej, spoločenskej a hospodárskej oblasti, si vyžiadali prehodnotenie celého dovtedajšieho právneho poriadku z hľadiska jeho spoločenskej relevancie, ako aj z hľadiska ďalšieho smerovania hospodárskeho vývoja štátu. Uvedené zmeny sa dotkli aj odvetvia pracovného práva, v ktorom sa roku 1991 začala reforma, ktorá si za cieľ stanovila postupné prispôsobenie právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov podmienkam trhovej ekonomiky, ako aj legislatívnym normám Európskej únie.

V súvislosti so vstupom ČR do Európskej únie bolo nutné uviesť právne predpisy ČR do súladu s právom ES. K tomu došlo zák. č. 155/200 Sb., ktorý vykonal rad zmien v znení zákonníka práce tak, aby právna úprava v ňom obsiahnutá bola plne zlučiteľná s právom ES. Niektoré inštitúty boli do zákonníka práce novo uvedené, iné boli len spresnené. Na jednej strane je úprava v zákonníku práce prísnejšia ako úprava v smerniciach ES (príkladom je hromadné prepúšťanie, kedy povinnosti zamestnávateľa sú stanovené nielen vo vzťahu k zástupcom zamestnancom, ale i vo vzťahu ku každému zamestnancovi v prípade, keď u zamestnávateľa nepôsobí žiadna odborová organizácia), na druhej strane sa niektoré ustanovenia smerníc do zákonníka práce nepremietli. Tak napríklad zákonník práce neumožňuje skončiť pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa z dôvodu platobnej neschopnosti. Harmonizácia s právom Európskych spoločenstiev je však priebežne zabezpečovaná.

Napriek početným zmenám, ktorými zákonník práce prešiel (zákonník práce v znení zák. č. 65/1965 Sb. bol za dobu svojej platnosti 45-krát novelizovaný), stále tu jestvovala spoločenská objednávka na celkové prehodnotenie základných pilierov, na ktorých stálo vtedajšie pracovné právo. Bolo potrebné odstrániť prežitú a novým spoločenským podmienkam nevyhovujúce právne inštitúty a nahradiť ich novými, korešpondujúcimi s podmienkami jestvujúcej spoločenskej reality. Uvedená snaha až v roku 2006 vyústila do schválenia nového zákonníka práce (zák. č. 262/2006 Sb.), hoci výraznejšie zmeny v porovnaní s predchádzajúcou úpravou podľa môjho názoru nepriniesla. Jej kvalitu však overí až aplikačná prax.

Napriek určitému prínosu má, podľa môjho názoru, isté nedostatky, ktoré by som navrhovala do budúcnosti pozmeniť či doplniť.

Nová úprava pracovnoprávnych vzťahov sa približuje civilnoprávnemu základu pracovnoprávnych vzťahov tým, že vo veľmi obmedzenej miere umožňuje aplikáciu ustanovení občianskeho zákonníku v prípadoch, keď to zákonník práce výslovne stanoví (tzv. princíp delegácie). Až prax ukáže ako sa s touto situáciou vysporiada laická a odborná verejnosť. Podľa môjho názoru to laickej verejnosti môže sťažiť orientáciu v zákonoch, keď niektoré ustanovenia bude musieť hľadať v druhom kódexe. Odborná verejnosť s podobnou delegáciou svoje skúsenosti má, keďže už od r. 1991 v obchodnom práve tento inštitút bol zavedený.

Nová právna úprava priniesla niekoľko pozitívnych zmien v oblasti skončenia pracovného pomeru, ako napríklad odstránenie niektorých povinností pre zamestnávateľa, ktoré znamenali pre neho zbytočné zaťaženie. Jednalo sa o ponuku inej vhodnej práce, pomoc pri hľadaní nového zamestnania či o povinnosť nájsť nové zamestnanie pre zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď.

Zákonník práce už neobsahuje obmedzenie poskytnutia náhrady mzdy pri neplatnom rozviazaní pracovného pomeru. Stará úprava stanovila, že pokiaľ celková doba, za ktorú mala byť zamestnancovi poskytnutá náhrada mzdy, presahovala šesť mesiacov, mohol súd na základe žiadosti zamestnávateľa jeho povinnosť k náhrade mzdy primerane znížiť, poprípade náhradu mzdy zamestnancovi vôbec nepriznať. Náhrada mzdy je chápaná ako sankcia za neplatné rozviazanie pracovného pomeru. Tento krok však môže v praxi vyvolať diskutabilné ohlasy, pokiaľ vezmeme do úvahy dĺžku súdneho konania v Českej republike. Nemožnosť obmedziť výšku náhrady mzdy môže znamenať neúnosné finančné zaťaženie najmä pre malých zamestnávateľov.

Veľkú finančnú záťaž môže spôsobiť i poskytnutie odstupného v prípade skončenia pracovného pomeru zo zdravotného dôvodu uvedeného v § 52 ods. d) ZP, pretože zamestnancovi v tomto prípade prináleží odstupné vo výške 12-

násobku priemerného zárobku. Toto ustanovenie zákonníka práce môže byť dokonca pre menších a stredne veľkých zamestnávateľov likvidačným ustanovením.

V novej právnej úprave došlo k zmene, pokiaľ ide o dôvody okamžitého zrušenia pracovného pomeru. Nový zákonník práce nahradil „porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom“ za „porušenie povinnosti vyplývajúcej z právnych predpisov vzťahujúcich sa k vykonávanej práci zvlášť hrubým spôsobom“. Napriek tomu, že v minulosti i v súčasnosti bola často predmetom kritiky skutočnosť, že pojem „zvlášť hrubým spôsobom“ nie je definovaný, zmenu neprinesie ani nová právna úprava. Riešenie tejto otázky bude ponechané i naďalej na rozhodnutie súdov, ktoré vychádzajú pri riešení týchto prípadov z okolností konkrétneho prípadu. Táto situácia však vyvoláva právnu neistotu účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Preto by bolo vhodné a právnu aj laickú obcou vítané do zákonníka práce *de lege ferenda* zaradiť právnu definíciu pojmu „zvlášť hrubým spôsobom“.

Ďalšou oblasťou, ktorú by bolo vhodné podľa môjho názoru zmeniť, sú dôvody okamžitého zrušenia pracovného pomeru. V pracovnoprávnych vzťahoch má práva a povinnosti nielen zamestnanec ale i zamestnávateľ. Táto skutočnosť sa však neodzrkadľuje pri okamžitom zrušení pracovného pomeru zo strany zamestnanca. Zamestnávateľ môže okamžite zrušiť pracovný pomer so zamestnancom, ak zamestnanec porušuje pracovnú disciplínu, t.j. svoje práva a povinnosti, zvlášť hrubým spôsobom, ale u zamestnanca táto možnosť upravená nie je, aj keď zamestnávateľ porušuje svoje povinnosti zvlášť hrubým spôsobom, ale zamestnancovi právna úprava poskytuje možnosť dať iba výpoveď. Ku skončeniu pracovného pomeru však dochádza až uplynutím výpovednej doby, čo môže byť často pre zamestnanca nevýhodné (napr. strata výhodnej – po profesnej ako aj platovej stránke – pracovnej ponuky).

Predmetom častých diskusií je dĺžka výpovednej doby. Súčasná úprava už nerozlišuje medzi jednotlivými výpovednými dôvodmi a výpovedná doba je jednotná - a je najmenej dva mesiace. Maximálna dĺžka výpovednej doby nie je stanovená. Podľa môjho názoru by subjekty pracovnoprávneho vzťahu mali mať



možnosť dohodnúť si nielen dlhšiu ale i kratšiu výpovednú dobu, čo by bolo v súlade s princípom liberalizácie, ktorý je v zákonníku práce deklarovaný. Príliš dlhá výpovedná doba totiž zťažuje pohyb pracovných síl na trhu práce. A to ako z hľadiska zamestnanca, ktorý našiel lepšie pracovné miesto, tak z hľadiska zamestnávateľa, ktorý potrebuje reagovať na výkyvy na trhu práce alebo riešiť personálne otázky.

V praxi je často diskutovaná možnosť prepustenia zamestnanca bez uvedenia dôvodu. Domnievam sa, že takáto úprava by mohla viesť k zneužívaniu tohto inštitútu zo strany zamestnávateľa. Viedlo by to k nestabilite pracovného pomeru, k právnej a sociálnej neistote zamestnanca. Takýto postup zakazuje i Medzinárodná organizácia práce, ktorá zakazuje prepustiť zamestnanca bez uvedenia dôvodu. V pracovnoprávných vzťahoch má zamestnanec nepochybne slabšie postavenie, keďže pracovnoprávny vzťah je postavený na vzťahu nadržanosti zamestnávateľa a podradenosti zamestnanca, a preto zákonník práce by mal vytvoriť priestor pre čo možno najväčšiu ochranu slabšieho účastníka tohto vzťahu. Presné vymedzenie zákonných dôvodov skončenia pracovného pomeru je nástrojom ochrany určitej stability pracovného zapojenia zamestnanca. Možno hovoriť aj o právnej záruke stability pracovného pomeru. Samozrejme stabilita neznamena nemožnosť skončiť pracovný pomer. Znamená to však vylúčenie nezákonného skončenia. Právna úprava predstavuje skončenie pracovného pomeru pri zachovaní istých záujmov oboch účastníkov – zamestnanca aj zamestnávateľa.

Pracovnoprávne spory tvoria značnú časť individuálnych súdnych sporov. Napriek tomu, že súdy v týchto sporoch pri svojej činnosti rozhodujú o veľmi závažných a citlivých otázkach, v praxi absentuje rýchlosť a efektívnosť konania. Často sme svedkami zdĺhavého konania, v dôsledku ktorého na konci procesu jeho úspešný účastník pociťuje už iba malú satisfakciu. Preto je potrebné, aby o týchto otázkach bolo rozhodované čo najrýchlejšie a najspravodlivejšie. Skutočná situácia však nezodpovedá týmto požiadavkám, pretože k ich riešeniu dochádza často až po uplynutí niekoľkých mesiacov či rokov. K odstráneniu tohto stavu by prispela nová procesná úprava.

V tejto súvislosti sa domnievam, že v súčasnej dobe je už nepotrebné rozhodovanie pracovnoprávných vecí v senátoch (§ 36a OSŘ). Senáty tvoria okrem sudcu i prísediaci z laickej verejnosti, ktorí do jednania a rozhodovania súdu kvôli stále odborne zložitejším sporom väčšinou rovnako nezasahujú, a tak zostavovanie senátov konanie zbytočne organizačne komplikuje, predlžuje a zdražuje.

## Zoznam použitej literatúry

### Monografie:

- Miroslav Bělina a kol.: Pracovní právo, 2. vydání, C.H.Beck, Praha 2004
- Jakubka J.: Zákoník práce a související právní předpisy s komentářem, ANAG, Olomouc 2007
- Vysokajová M.: Zákoník práce s komentářem, ASPI, Praha 2007
- Jouza L.: Zákoník práce s komentářem, BOVA POLYGON, Praha 2006
- Galvas M., Prudilová M.: Pracovní právo po vstupu ČR do EÚ, CPBooks, Brno 2005
- Jakubka J.: Zákoník práce, chyby a problémy, 2. rozšířené vydání, GRADA, Praha 2001
- Jakubka J.: Výpověď z hlediska zaměstnance i zaměstnavatele, 2. aktualizované vydání, GRADA, Praha 2000
- Barancová H.: Zákoník práce, 2. doplnené vydanie, Sprint, Bratislava 2002
- Barancová H.: Pracovné právo v zjednotenej Európe, Poradca podnikateľa, Žilina 2004
- Barancová H., Schronk R.: Európske a medzinárodné pracovné právo, Vydavateľstvo UK, Bratislava 1998

### Články:

- David L.: Poznámka k mezím dokazování o porušení pracovní kázně v pracovních sporech, Právní rozhledy, 1/1999
- Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 6/1996
- Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 7-8/1996
- Štangová V.: K právní úpravě skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 9/1996

- Štangová V.: Právní úprava povinností zaměstnavatele při skončení pracovního poměru, Právo a zaměstnání, 3-4/1999
- Štangová V.: K právní úpravě odstupného a odchodného, Právo a zaměstnání, 5/2001
- Hůrka P.: K zákazu výpovědi a k ochranná době, Právo a zaměstnání, 7-8/2003
- Tröster P.: Zákoník práce po pětatřiceti letech, Právo a zaměstnání, 7-8/2000
- Vysokajová M.: Právní úprava skončení pracovního poměru v zemích Evropské unie, Právo a zaměstnání, 11-12/1999