

# SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Pracovný pomer možno skončiť: a) dohodou

b) výpoveďou

c) okamžitým skončením

d) skončením v skúšobnej dobe.

## Dohoda o skončení pracovného pomeru:

- forma – písomná; jej nedodržanie nie je ale sankcionované neplatnosťou právneho úkonu
- označenie strán (zamestnávateľ a zamestnanec) a ich podpisy
- uvedenie, že ide o skončenie pracovného pomeru dohodou podľa § 60 ZP
- deň, kedy sa má pracovný pomer skončiť
- dátum podpísania dohody
- dôvody: ak to zamestnanec vyžaduje alebo ak sa má pracovný pomer skončiť z dôvodov podľa § 63 ods. 1 písm. a), b), c).

Fakultatívne môžu byť riešené aj iné otázky, napr. výška odstupného, riešenie nevyčerpanej dovolenky.

Samotné prevzatie dohody zamestnancom neznamená vyjadrenie súhlasu s ňou.

Skončenie pracovného pomeru dohodou nie je možné spätne. Napr. zamestnávateľ a zamestnanec sa 5. 3. 2018 dohodli, že sa pracovný pomer skončil k 28. 2. 2018; táto dohoda je neplatná.

## Výpoveď:

- forma – písomná; jej nedodržanie je sankcionované neplatnosťou právneho úkonu
- musí byť doručená

ZP rozlišuje dve skupiny písomnosti zamestnávateľa:

a) písomnosti, ktoré musia byť doručené do vlastných rúk zamestnanca:

1. týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru (napr. výpoveď, okamžité skončenie pracovného pomeru)
2. týkajúce sa vzniku, zmeny a zániku povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy (napr. zmeny vyplývajúce zo zmeny pracovného poriadku)
3. týkajúce sa vzniku, zmien a zániku práv a povinností vyplývajúcich z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru

b) písomnosti, ktoré nemusia byť zamestnancovi doručené do vlastných rúk:

všetky ostatné písomnosti zamestnávateľa, napr. výplatná páska (stačí elektronicky, je len dokladom o výške mzdy)

Doručovanie sa spravidla (najmä pri opakovanom pokuse) robí za prítomnosti svedkov.

Ak zamestnanec písomnosť preberie, zamestnávateľ mu dá podpísať prevzatie a tým je písomnosť doručená.

Ak zamestnanec písomnosť odmietne prevziať, zamestnávateľ dá svedkovi/svedkom podpísať, že zamestnanec odmietol písomnosť prevziať a tým je písomnosť doručená. Ak zamestnanec výpoveď nepreberie, ale ju napr. roztrhá, ide o odmietnutie prevzatia výpovede, a výpoveď sa považuje za doručenú. Zamestnávateľ musí doručenie preukázať (svedkovia + ponechá si ako dôkaz roztrhaný papier).

- zamestnávateľ musí skutkovo vymedziť výpovedný dôvod, aby ho nebolo možné zameniť s iným, výpovedný dôvod nemožno dodatočne meniť
- pri výpovedi z dôvodu nadbytočnosti nesmie zamestnávateľ počas dvoch mesiacov znovu utvoriť zrušené pracovné miesto a prijať po skončení pracovného pomeru na toto miesto iného zamestnanca.
- prerokovanie výpovede so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná.

#### Výpovedná doba:

je odstupňovaná podľa dĺžky trvania pracovného pomeru a podľa výpovedného dôvodu:

- ak pracovný pomer trval menej ako jeden rok, je výpovedná doba (najmenej) mesiac, týka sa to všetkých výpovedných dôvodov;
- ak pracovný pomer trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov, a ide o tieto dôvody skončenia pracovného pomeru: § 63 ods. 1 písm. a) a b), strata dlhodobej spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu podľa lekárskeho posudku, je výpovedná doba (najmenej) dva mesiace;
- ak pracovný pomer trval najmenej jeden rok, a ide o tieto výpovedné dôvody: zamestnanec nesmie prácu vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, § 63 ods. 1 písm. d) a e), je výpovedná doba (najmenej) dva mesiace;
- ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov, a ide o tieto dôvody skončenia: § 63 ods. 1 písm. a) a b), strata dlhodobej spôsobilosti vykonávať doterajšiu prácu podľa lekárskeho posudku, je výpovedná doba (najmenej) tri mesiace.

Ak výpoveď dáva zamestnanec a jeho pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval menej ako 1 rok, je výpovedná doba najmenej mesiac. Ak jeho pracovný pomer trval najmenej 1 rok, je výpovedná doba najmenej 2 mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého kalendárneho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede. Napr. pracovný pomer vznikol 1. 1. 2015; výpoveď zamestnávateľa z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) bola doručená zamestnancovi dňa 25. 9. 2018. Výpovedná doba začína plynúť 1. 10. 2018. Výpovedná doba uplynie 30. 11. 2018.

#### Výpovedné dôvody:

- zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z týchto dôvodov:
  1. ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce
  2. ak sa zamestnanec stane nadbytočným – organizačná zmena
  3. zdravotné dôvody zamestnanca
  4. nespĺňanie predpokladov na výkon práce; nespĺňanie požiadaviek pri voľbe, vymenovaní; nespĺňanie požiadaviek zamestnávateľa na výkon práce; neuspokojivé plnenie pracovných úloh
  5. porušenie pracovnej disciplíny a výpoveď z dôvodov na okamžité skončenie pracovného pomeru.

#### Zákaz výpovede a ochranná doba:

- ochranná doba je doba, v ktorej je zamestnanec chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa, pretože nastali niektoré zákonom predvídané skutočnosti: dočasná pracovná neschopnosť, povolanie na výkon mimoriadnej služby, výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy, tehotenstvo, materská/rodičovská dovolenka, osamelý zamestnanec/zamestnankyňa starajúci sa o dieťa mladšie ako tri roky, výkon verejnej funkcie, dočasná nespôsobilosť na nočnú prácu u zamestnanca pracujúceho v noci.

#### Výnimky zo zákazu výpovede:

ZP upravuje výnimky, kedy zákaz výpovede neplatí, a teda zamestnanec nie je v ochrannej dobe:

- ak ide o výpoveď z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje
- ak ide o výpoveď z dôvodu, že sa zamestnávateľ premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa/zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu
- ak ide o dôvod, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke a o zamestnanca na rodičovskej dovolenke
- pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny, ak nejde o tehotnú zamestnankyňu, zamestnankyňu na materskej dovolenke, zamestnankyňu/zamestnanca na rodičovskej dovolenke
- ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce (napr. vodič z povolania stratí vodičské oprávnenie pre alkohol).

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak zamestnanec dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok alebo ak je výpovedným dôvodom zrušenie/premiestnenie zamestnávateľa/jeho časti, dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru, pre ktoré sa dáva výpoveď alebo menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Zamestnanec môže dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

### **Okamžité skončenie pracovného pomeru:**

- jednostranný právny úkon adresovaný a doručený druhej zmluvnej strane, ktorého cieľom je skončiť pracovný pomer s druhou zmluvnou stranou aj proti jej vôli okamžite
- pre jeho uplatnenie je charakteristická výnimočnosť, t. j. nepoužíva sa v bežných prípadoch, ale len za osobitných okolností, kedy nemožno trvať na tom, aby pracovný pomer pokračoval vo výpovednej dobe
- dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru:
  - a) zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin
  - b) zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu.  
(ZP nevymedzuje skutkové podstaty závažného a menej závažného porušenia pracovnej disciplíny, túto kvalifikáciu robí zamestnávateľ. Súd ňou nie je viazaný, každý prípad sa posudzuje individuálne.)

### Požiadavky na okamžité skončenie pracovného pomeru:

- existencia dôvodu (napr. závažné porušenie pracovnej disciplíny)
- dodržanie lehoty: 2 mesiace odo dňa keď, sa zamestnávateľ dozvedel o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol
- forma - písomná, inak je tento právny úkon neplatný
- nemožno takto skončiť pracovný pomer s: tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke, so zamestnankyňou/zamestnancom na rodičovskej dovolenke, osamelou zamestnankyňou/zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím. Môže však s nimi s výnimkou zamestnankyne na materskej dovolenke a zamestnanca na rodičovskej dovolenke skončiť pracovný pomer výpoveďou.
- uvedenie dátumu podpísania, neuvádza sa okamih skončenia pracovného pomeru, pretože ten závisí od okamihu prevzatia/doručenie písomnosti
- zamestnávateľ uvedie skutkové vymedzenie dôvodu okamžitého skončenia pracovného pomeru tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru; zamestnávateľ nemôže dodatočne meniť dôvod skončenia, popis situácie, dôkazy
- prerokovanie okamžitého skončenia so zástupcami zamestnancov, inak je neplatné.

ZP neobmedzuje ani nevylučuje, že ak už bola zamestnávateľom doručená výpoveď, aby následne doručil aj okamžité skončenia pracovného pomeru. Napr. zamestnancovi bola dňa 25. 5. 2018 doručená výpoveď z organizačných dôvodov a prestal si plniť pracovné úlohy, chodiť do práce, prípadne chodí neskoro; zamestnávateľ v takom prípade môže zvážiť aj okamžité skončenie pracovného pomeru.

### Dôvody okamžitého skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca:

- zamestnanec podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia

tohto posudku na inú, preňho vhodnú prácu vyžaduje sa lekársky posudok podľa § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, v ktorom lekár konštatuje, že zamestnanec nesmie/nemôže vykonávať takúto prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia. (Nepostačuje odporúčanie lekára o preradení z dôvodu, že by výkon doterajšej práce mohol mať vplyv na zdravie zamestnanca; ak ide o odporúčanie lekára zamestnávateľ môže zvážiť, ale nemusí vykonať preradenie.)

- zamestnávateľ zamestnancovi nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti (zamestnanec nemá povinnosť vopred upozorniť zamestnávateľa na nevyplatenie plnenia). ZP neuvádza minimálnu výšku, ale je možné predpokladať, že ak by išlo o malú sumu a prípadne aj omyl zamestnávateľa v zúčtovaní (a zamestnanec vedel o omyle a neupozornil zamestnávateľa), je potrebné prihliadať aj na to, že právo sa nemá zneužívať a právny úkon, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi, je neplatný.
- bezprostredné ohrozenie života alebo zdravia zamestnanca (napr. zásadné nedodržiavanie BOZP zamestnávateľom, keď zamestnanec pociťuje ohrozenie na živote
- mladistvý zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer, aj ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

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

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

### **Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe:**

- na to, aby pracovný pomer mohol skončiť v skúšobnej dobe, táto musí byť dohodnutá v súlade so zákonom
- skúšobná doba je dobou, t. j. uplynie bez ohľadu na to, či ide o sviatok, sobotu alebo nedeľu. Napr. skúšobná doba je 3 mesiace. Pracovný pomer vznikol 1. 1. (deň dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce). Skúšobná doba teda začína 1. 1. a končí sa posledný deň tretieho mesiaca, a to 31. 3. skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe teda môže nastať medzi 1. 1. až 31. 3.
- forma – písomná; jej nedodržanie nie je ale sankcionované neplatnosťou právneho úkonu; písomná forma musí byť v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou matkou, zamestnávateľ tak môže urobiť vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo materstvom, čo musí náležite písomne odôvodniť
- nemusí sa vymedziť dôvod skončenia v skúšobnej dobe: z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu

- doručenie ešte počas plynutia skúšobnej doby (nie po jej skončení), spravidla aspoň tri dni - je to poriadková lehota a nemá vplyv na platnosť skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe.

### **Prerokovanie výpovede a okamžitého skončenia pracovného pomeru so zástupcami zamestnancov**

§ 74 ZP upravuje právo na prerokovanie zo strany zástupcov zamestnancov, ak ide o výpoveď alebo skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.

Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. Prerokovanie je hmotnoprávnou podmienkou platnosti právneho úkonu výpovede/okamžitého skončenia zo strany zamestnávateľa. V prípade nesplnenia ide o tzv. relatívnu neplatnosť právneho úkonu; zamestnanec sa jej musí dovolať na súde.

Všeobecne pojem prerokovanie upravuje § 237 ZP a ide o výmenu názorov a dialóg medzi zástupcami zamestnancov a zamestnávateľom. ZP nešpecifikuje techniku prerokovania (za účasti zástupcov zamestnancov, výmenou e-mailov, písomností, možno však usudzovať, že sa má na mysli aj osobné prerokovanie), ani formu výsledku (písomná odpoveď, vyjadrenie stanoviska do zápisnice).

Dôležité je, že ZP vyžaduje písomnú žiadosť zamestnávateľa o prerokovanie výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru, ktorá má byť druhej strane doručená; ak bola doručená ide o povinnosť zástupcov zamestnancov zareagovať, ak nebola doručená, nebola splnená podmienka prerokovania. Ak je nedoručiteľná, musí sa skúmať, prečo je tomu tak – napr. nespokojnosť odborovej organizácie, jej nefunkčnosť, neprebratie dokumentu).

Ak u zamestnávateľa pôsobí niekoľko odborových organizácií a zamestnávateľ nevie, či je zamestnanec niekto z nich členom, prípadne či vôbec je niekto z nich členom, vyzve všetky odborové organizácie na prerokovanie výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru.

K prerokovaniu má dôjsť vopred, t. j. pred doručením výpovede/okamžitého skončenia. Predmetom prerokovania je dôvod/dôvody, ktoré sa neskôr aj uplatnia vo výpovedi/okamžitom skončení pracovného pomeru. Prerokovaním nie je, ak sa prerokujú iné dôvody, ako sa uplatnia. Napr. zamestnávateľ prerokuje výpoveď pre porušenie pracovnej disciplíny, ale pracovný pomer skončí z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh, alebo síce prerokuje rovnaký dôvod skončenia pracovného pomeru, ale iné skutočnosti (napr. zamestnancovi sú vytýkané napr. neskoré príchody do práce, ale vo výpovedi je okrem tejto skutočnosti ako rozhodujúci dôvod uvedené, že zamestnanec trávi podstatnú časť pracovného času na sociálnych sieťach).

Lehota na prerokovanie je počítaná v pracovných dňoch (pondelok až piatok). Ak v lehote nedôjde k prerokovaniu, platí prezumpcia, že k prerokovaniu došlo.

Ochrana zástupcov zamestnancov je upravená osobitne v § 240 ods. 8 a nasl. ZP. Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou. Zamestnávateľ môže dať členovi odborového orgánu výpoveď alebo s nimi okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Ak ho odmietli udeliť, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ak sú ostatné podmienky výpovede/okamžitého skončenia pracovného pomeru splnené a súd v prípade podania návrhu na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru zistí, že od zamestnávateľa nemôže spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával, je výpoveď/okamžité skončenie pracovného pomeru platné. Rovnaké podmienky ochrany sa vzťahujú aj na zástupcov zamestnancov pre BOZP.

## Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

### Otázky a odpovede:

*Zamestnávateľ skončil so zamestnancom pracovný pomer dohodou k 31. 1. 2017. Zamestnanec sa stal dočasne práceneschopný od 31. 1. 2017. Má zamestnanec nárok na náhradu príjmu za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti a je platné skončenie pracovného pomeru k 31. 1. 2017?*

Ak zamestnanec skončil pracovný pomer dohodou podľa § 60 Zákonníka práce ku dňu 31. 1. 2017, zároveň sa stal od tohto dňa dočasne práceneschopný, má nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti za jeden deň trvania pracovného pomeru, od 1. 2. 2017 má nárok na nemocenské. **Skončenie pracovného pomeru podľa uvedeného ustanovenia je platné.** Nejde o výpoveď zo strany zamestnávateľa podľa § 63 Zákonníka práce v ochrannej dobe zamestnanca, ak nejde o porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer dohodou aj počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

*V pracovnej zmluve má zamestnanec uvedenú pokutu 400 eur, ak dá výpoveď v skúšobnej dobe. Zamestnanec túto pracovnú zmluvu podpísal, no o mesiac sa mu naskytla lepšia pracovná ponuka a chce dať výpoveď. Má zamestnávateľ právo vymáhať od zamestnanca tieto peniaze?*

Podľa ZP môže v skúšobnej dobe tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, písomným oznámením o skončení pracovného pomeru.

Podstatou a účelom skúšobnej doby je práve oprávnenie oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu ukončiť počas plynutia skúšobnej doby pracovný pomer jednoduchým spôsobom. Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je výkonom práva, ktoré zamestnancovi vyplýva priamo zo zákona, konkrétne z § 72 ods. 1 ZP. ZP zmluvnú pokutu ako prostriedok zabezpečenia práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov nepozná a iné než v ZP vymedzené zabezpečovacie prostriedky nemožno medzi zamestnávateľom a zamestnancom dohodnúť.

Ak si teda zmluvné strany dohodli zmluvnú pokutu pre prípad skončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca v skúšobnej lehote, treba toto ustanovenie pracovnej zmluvy považovať pre rozpor so zákonom za neplatné.

***Je možné pracovať u dvoch rôznych zamestnávateľov súčasne? Napríklad, by išlo o rozdelenie na 2 dni + 3dni. Dajú sa uzavrieť dve pracovné zmluvy, alebo to bude lepšie riešiť živnosťou?***

Zákonník práce nevyklučuje uzavretie viacerých pracovných pomerov. Dôležitá je však dohoda s každým zamestnávateľom o rozvrhnutí pracovného času tak, aby bol zamestnanec schopný riadne si plniť pracovné úlohy u oboch zamestnávateľov.

***Zamestnankyňa má uzavretý pracovný pomer na dobu určitú a zamestnávateľovi predložila doklad o tehotenstve. Môže s ňou zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer, aj keď je tehotná?***

Po tom, čo zamestnankyňa písomne oznámila zamestnávateľovi, že je tehotná a predložila o tom lekárske potvrdenie, stáva sa v podstate chráneným zamestnancom, s ktorým je možné ukončiť pracovný pomer za podmienok uvedených v ZP, a teda rešpektovať zákaz výpovede a pod. Výpoveď jej teda počas tehotenstva byť daná nemôže, samozrejme ak nejde o prípad keď sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje. Ak bol však pracovný pomer uzavretý na dobu určitú, pracovný pomer v takom prípade končí právnou skutočnosťou - uplynutím času, a to bez ohľadu na ochrannú dobu.

***Môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi, ak je vo väzbe a zatiaľ nebol odsúdený?***

Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi iba zo zákonom upravených dôvodov. Ide o ustanovenie § 63 ZP. Medzi týmito dôvodmi však nie je uvedená možnosť dať výpoveď, ak je zamestnanec vo väzbe a nemôže vykonávať prácu. Jeho neprítomnosť z dôvodu výkonu väzby sa však v zmysle relevantnej judikatúry považuje za neospravedlненú absenciu (ak neoznámil dôvod nenastúpenia do práce, prípadne si nevzal dovolenku). Až keď bude právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, môže s ním zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer podľa ustanovenia § 68 ods. 1 ZP.



***Aký je postup zamestnanca, keď podá výpoveď a zamestnávateľ mu ju odmietne podpísať? Platí podaná výpoveď k určenému dátumu aj napriek odmietnutiu zamestnávateľom, plynie výpovedná doba ?***

ZP upravuje v § 38 osobitnú úpravu pri doručovaní. V zmysle tejto právnej úpravy nastanú účinky doručenia aj vtedy, ak bolo doručenie písomnosti zmarené konaním alebo opomenutím zamestnanca alebo zamestnávateľa. Účinky doručenia taktiež nastanú vtedy, ak zamestnanec alebo zamestnávateľ odmietne prijať doručovanú písomnosť. Výpoveď je jednostranný právny úkon, a preto si pre svoju platnosť nevyžaduje aj prejav vôle (podpis) druhej strany. Zjednodušene povedané, ak je výpoveď zamestnávateľovi riadne doručená, na to aby vyvolala zamýšľané právne účinky, nie je potrebný podpis zamestnávateľa.

***Zamestnávateľ plánuje sťahovanie do nových priestorov, náplň pracovnej činnosti zostava nezmenená. Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnanca informáciu, či bude súhlasiť s presunom na nové pracovisko, ak áno, na základe akého zákona?***

Podľa ZP musí byť súčasťou pracovnej zmluvy uvedenie aj miesta výkonu práce. V súlade s § 54 ZP je možné dohodnúť obsah pracovnej zmluvy meniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zmena miesta výkonu práce je zmenou pracovnej zmluvy a preto má právo zamestnávateľ od zamestnanca žiadať, či bude s takouto zmenou pracovnej zmluvy súhlasiť.

***Môže zamestnanec dostať okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa aj v prípade, ak na tento deň má potvrdenie o práceneschopnosti, tzv. paragraf od ošetrojúceho lekára? Dôvodom bola daná absencia v tento deň. Bolo to už po skončení skúšobnej doby, čiže pracovný pomer zamestnanca trval už viac ako 3 mesiace.***

Zamestnávateľ môže so zamestnancom skončiť pracovný pomer okamžite len výnimočne, a to z dvoch zákonných dôvodov: a) ak bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo b) ak zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu. ZP ďalej v § 68 ods. 2 upravuje lehotu, v ktorej môže zamestnávateľ so zamestnancom skončiť pracovný pomer. Podľa spomenutého ustanovenia platí: „Zamestnávateľ môže podľa odseku 1 okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. O začiatku a plynutí lehoty rovnako platia ustanovenia § 63 ods. 4 a 5.“ § 141 ods. 2 písm. a) bod 1. ZP ustanovuje, že: „Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno z týchto dôvodov a v tomto rozsahu: vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení: pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytnie na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.“ Proti postupu zamestnávateľa je možné brániť sa súdnou cestou.