



TÉMA: Za akých podmienok môže s Vami zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer výpoveďou?

Ukončenie pracovného pomeru je bohužiaľ súčasťou reality každého zamestnania na Slovensku. Dnes sme si pre Vás stručne pripravili – aké podmienky musí zamestnávateľ spĺňať aby Vám mohol dať výpoveď. Pripomenieme, že Vy ako zamestnanec môžete dať výpoveď z akéhokoľvek dôvodu. Toto však neplatí pre zamestnávateľa.

Základom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v zmysle neskorších predpisov (ďalej aj „ZP“) a to predovšetkým § 61. Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov ustanovených v tomto zákone. Dôvod výpovede sa musí vo výpovedi skutkovo vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná. Výpoveď, ktorá bola doručená druhému účastníkovi, možno odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním treba urobiť písomne.

V zmysle § 63 ZP:

Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, ak

a) sa zamestnávateľ alebo jeho časť

1. zrušuje alebo

2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,

b) sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách a zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, aj ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na skončenie dočasného pridelenia podľa [§ 58](#) pred uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu,

c) zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,



d) zamestnanec

1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
 2. prestal splnat' požiadavky podl'a [§ 42 ods. 2](#),
 3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určeny zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo
 4. neuspokojivo pln pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- e) sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skonit' pracovný pomer, alebo pre menej záväzné porušenie pracovnej disciplíny; pre menej záväzné porušenie pracovnej disciplíny možno dať zamestnancovi výpoved', ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Najčastejším dôvodom výpovede je výpoved' podl'a § 63 ods. 1 písm. b. – nadbytočnosť. o však musí zamestnávateľ v takom prípade spraviť?

V prvom kroku musí skutočne nastať dôvod výpovede – organizan zmena. Táto zmena by mala mať za cieľ zvyit' efektivitu práce alebo by mala byť nevyhnutná. Zamestnávateľ v tomto prípade bežne vypracúva racionalizan správu, ktorá upravuje dan úazku. Dan racionalizan správu Vám zamestnávateľ nemusí predloit' avšak mala by dokázateľne existovať.

V druhom kroku musí zamestnávateľ splniť tzv. ponukovú povinnosť. Pod ňou rozumieme ponuku zamestnávateľa na akékoľvek iné pracovné miesto. Je možné, že v zamestnaní in pracovné miesto nie je. Toto vyznačí zamestnávateľ vo výpovedi tak, že uvedie neexistenciu iného pracovného miesta.

V treťom kroku, ak existuje in pracovné miesto, máte právo ho prijať alebo odmietnuť. Ak ho odmietnete, zamestnávateľ Vám môže dať výpoved'.

Ak nesplní vyššie uvedeny podmienyky, jedná sa o neplatné skončenie pracovného pomeru. Do neplatného skončenia pracovného pomeru vstup samozrejme aj odbory.



V zmysle § 74 ZP:

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.

Pri prerokovaní odporúčame, aby existoval písomný zápis o prerokovaní. V danom prerokovaní sa musí riešiť otázka každého zamestnanca osobitne, aby nedošlo k právnej neistote.

V prípade ak vyššie uvedené podmienky neboli splnené, neváhajte sa na nás obrátiť.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín

Právnik OZ DLV