

ZÁKLADNÉ INFORMÁCIE KU SKONČENIU PRACOVNÉHO POMERU ZO STRANY ZAMESTNÁVATEĽA

Upozornenie:

Tento dokument obsahuje všeobecné zhrnutie informácií, ktoré sa vzťahujú k možnosti jednostranného skončenia pracovného pomeru zamestnávateľom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny alebo neuspokojivého plnenia pracovných úloh zamestnanca. Dokument tiež obsahuje príklady, ktoré je možné pri splnení ďalších zákonných podmienok považovať za dôvody pre jednostranné skončenie pracovného pomeru. Uvedené príklady sú však iba ilustračné, pričom bez poznania a komplexného zhodnotenia konkrétnej situácie nimi nie je možné „automaticky“ odôvodniť skončenie pracovného pomeru. Upozorňujeme, že každú okolnosť, ktorá by mohla byť dôvodom na skončenie pracovného pomeru, je potrebné posudzovať komplexne, vrátane všetkých okolností prípadu, intenzity zásahu, časových súvislostí, osoby zamestnanca, jeho funkcie, doterajšieho postoja zamestnanca k plneniu jeho pracovných povinností a posúdenia, či išlo o prvé alebo opakované porušenie alebo či bola spôsobená škoda. V neposlednom rade je tiež potrebné zhodnotiť samotnú situáciu, v ktorej k porušeniu povinností zo strany zamestnanca došlo.

Každý jednotlivý prípad je vždy potrebné najprv individuálne zhodnotiť s dôrazom na jeho konkrétne okolnosti, pričom je vhodné situáciu vždy vopred skonzultovať s právnikom.

1. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny

Dodržiavanie pracovnej disciplíny patrí medzi základné povinnosti zamestnanca, ktoré sú upravené v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Dodržiavanie pracovnej disciplíny spočíva v plnení povinností, ktoré ustanovujú právne predpisy, najmä pracovný poriadok a iné vnútorné predpisy zamestnávateľa, pracovná zmluva, kolektívna zmluva, všeobecne záväzné právne predpisy vzťahujúce sa na výkon danej práce a tiež spočíva v dodržiavaní pokynov zamestnávateľa.

Za porušenie pracovnej disciplíny sa však nepovažuje, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo odmietne splniť pokyn zamestnávateľa, ktoré sú v rozpore so všeobecne záväznými právnymi predpismi alebo sú v rozpore s dobrými mravmi, alebo ktoré bezprostredne a vážne ohrozujú život alebo zdravie zamestnanca alebo iných osôb.

V zmysle platnej judikatúry, ak má byť porušenie pracovnej disciplíny právne postihnutelné ako dôvod na skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, musí byť toto porušenie pracovných povinností zo strany zamestnanca zavinené (aspoň z nedbanlivosti) a musí dosahovať určitý stupeň intenzity. Zákonník práce pre účely skončenia pracovného pomeru rozlišuje medzi menej závažným porušením pracovnej disciplíny a závažným porušením pracovnej disciplíny. Hodnotenie intenzity porušenia pracovnej disciplíny závisí od konkrétnych okolností a ovplyvňuje ho tak osoba zamestnanca, jeho doterajší postoj k plneniu pracovných povinností, spôsob a intenzita porušenia konkrétnych pracovných povinností, ako aj situácia, v ktorej k porušeniu došlo, dôsledky porušenia pre zamestnávateľa, ako aj skutočnosť, či konanie zamestnanca spôsobilo zamestnávateľovi škodu a pod.

1.1. Závažné porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom

Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu závažným spôsobom, pracovný pomer s ním môže zamestnávateľ skončiť:

- a) **Okamžitým skončením pracovného pomeru** [§ 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce]

Neformálne sa môže označovať ako „hodinová výpoveď“, nakoľko pracovný pomer zaniká okamihom doručenia písomného vyhotovenia okamžitého skončenia zamestnancovi.

Zamestnávateľ je však povinný okamžité skončenie pracovného pomeru vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

b) Výpoveďou danou zamestnávateľom [§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce]

Pred podaním výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu v zmysle § 63 ods. 6 Zákonníka práce a tiež vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, k ukončeniu pracovného pomeru dôjde až uplynutím výpovednej doby, ktorá je najmenej dva mesiace, pokiaľ pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok. Ak pracovný pomer trval kratšie, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

V prípade závažného porušenia pracovnej disciplíny zo strany zamestnanca má preto zamestnávateľ právo zvoliť si, či dá zamestnancovi výpoveď alebo s ním okamžite skončí pracovný pomer. V oboch prípadoch tak však môže urobiť iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede / dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol (ak ide o porušenie pracovnej disciplíny v cudzine alebo sa stane toto porušenie predmetom konania iného orgánu, lehoty sa predlžujú podľa § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

Ako prevenčné opatrenie pred podaním výpovede alebo pred okamžitým skončením pracovného pomeru môže zamestnávateľ dočasne, najdlhšie na jeden mesiac a po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, prerušiť výkon práce zamestnanca podľa § 141a Zákonníka práce, a to vtedy, ak je zamestnanec dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny a jeho ďalší výkon práce by ohrozoval dôležitý záujem zamestnávateľa.

Zákonník práce neobsahuje špecifikáciu konaní, ktoré by sa mali považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny. O tom, či porušenie pracovnej disciplíny bolo závažné alebo menej závažné, môže v konkrétnom prípade rozhodnúť iba súd, ktorý skúma intenzitu porušenia pracovnej disciplíny. Súd tak môže pri skúmaní intenzity porušenia pracovnej disciplíny prihliadnuť k osobe zamestnanca, k funkcii, ktorú zastával, k jeho doterajšiemu postoju pri plnení pracovných úloh, k času a situácii, za ktorej došlo k porušeniu pracovnej disciplíny, k miere zavinenia zamestnanca, k spôsobu a intenzite porušenia pracovnej disciplíny pre zamestnávateľa, k tomu, či svojím konaním zamestnanec spôsobil zamestnávateľovi škodu a pod. Zákon tak ponecháva súdu širokú možnosť uváženia, aby rozhodnutie o platnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru alebo výpoveďou zodpovedalo tomu, či možno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby pracovný pomer zamestnanca u neho naďalej pokračoval. Zároveň treba mať na zreteli, že vo vzťahoch zamestnávateľa a zamestnanca je nevyhnutná vzájomná dôvera, spoľahlivosť zamestnanca a jeho poctivosť v zmysle § 81 Zákonníka práce.

Pre ilustráciu je možné uviesť niektoré prípady závažného porušenia pracovnej disciplíny podľa rozhodnutí súdov:

- reťazová a dlhodobá absencia na pracovisku;
- opakovaná absencia na pracovisku;
- úmyselné konanie zamestnanca, ktorým v rozpore s oprávnenými záujmami zamestnávateľa využil poznatky a informácie, získané pri práci pre zamestnávateľa, v jeho neprospech v hospodárskej súťaži s iným podnikateľom;
- vykonávanie konkurenčnej činnosti k predmetu podnikania zamestnávateľa;

- schodok na zverených hodnotách, ak bolo súčasne preukázané, že schodok vznikol zavineným konaním zamestnanca;
- odmietnutie dychovej skúšky na alkohol bez vážneho zdravotného dôvodu, ku ktorej malo dôjsť pri vykonávaní činnosti v priamej súvislosti s plnením pracovných povinností.

1.2. Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny

Ak zamestnanec poruší pracovnú disciplínu menej závažných spôsobom, pracovný pomer s ním môže zamestnávateľ skončiť výpoveďou [§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce].

Výpoveď pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny je možné dať zamestnancovi, ak bol v posledných šiestich mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny písomne upozornený na možnosť výpovede.

Pred podaním výpovede podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu v zmysle § 63 ods. 6 Zákonníka práce a tiež vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov v zmysle § 74 Zákonníka práce.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, k ukončeniu pracovného pomeru dôjde až uplynutím výpovednej doby, ktorá je najmenej dva mesiace, pokiaľ pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok. Ak pracovný pomer trval kratšie, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

Zamestnávateľ však môže dať zamestnancovi výpoveď iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode výpovede dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol (ak ide o porušenie pracovnej disciplíny v cudzine alebo sa stane toto porušenie predmetom konania iného orgánu, lehoty sa predlžujú podľa § 63 ods. 4 a 5 Zákonníka práce).

Ani v tomto prípade Zákonník práce neobsahuje špecifikáciu konaní, ktoré by sa mali považovať za menej závažné porušenie pracovnej disciplíny.

Najvyšší súd Slovenskej republiky však v jednom zo svojich rozhodnutí uviedol, že Zákonník práce neupravuje nižší stupeň intenzity porušenia pracovnej disciplíny, preto každé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré nedosahuje intenzitu porušenia pracovnej disciplíny, pre ktoré by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, je vždy menej závažným porušením pracovnej disciplíny.

2. Skončenie pracovného pomeru z dôvodu neuspokojivého plnenia pracovných úloh

Ak zamestnanec neuspokojivo plní pracovné úlohy, pracovný pomer s ním môže zamestnávateľ skončiť výpoveďou [§ 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce].

Výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh je možné dať zamestnancovi, ak ho zamestnávateľ v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 4. Zákonníka práce, k ukončeniu pracovného pomeru dôjde až uplynutím výpovednej doby, ktorá je najmenej dva mesiace, pokiaľ pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok. Ak pracovný pomer trval kratšie, výpovedná doba je najmenej jeden mesiac.

Ako však rozlíšiť, či ide o porušovanie pracovnej disciplíny alebo neuspokojivé plnenie pracovných úloh? Rozdiel je v tom, že zamestnanec porušujúci pracovnú disciplínu neplní niektorú z pracovných

povinností, naproti tomu pri neuspokojivom plnení pracovných úloh si zamestnanec síce plní všetky pracovné povinnosti, výsledky jeho práce sú však nedostatočné. Táto situácia preto predpokladá, že u zamestnanca nastalo zhoršenie v pracovných výkonoch oproti minulosti, preto nebude platne podaná výpoveď, ak zamestnanec bude podávať rovnaké výkony ako pred obdobím, kedy mal podľa upozornenia zamestnávateľa poľaviť a zamestnávateľ nepreukáže zmenu v plnení pracovných úloh.

Judikatúrou boli ustálené požiadavky pre úspešné podanie platnej výpovede pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, a to:

- upozornenie zamestnávateľa na neuspokojivé plnenie pracovných úloh,
- písomná výzva na ich odstránenie v období 6 mesiacov spätne od podania výpovede,
- stanovenie lehoty na odstránenie a jej márne uplynutie,
- objektívna primeranosť lehoty na dodatočné odstránenie nedostatočného plnenia pracovných úloh.

3. tzv. Ochranná doba

Zákonník práce stanovuje určité prípady, kedy je **zakázané dať zamestnancovi výpoveď alebo je zakázané so zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer** (§ 64 a § 68 ods. 3 Zákonníka práce). Zákonník práce týmto spôsobom chráni zamestnancov, ktorí sa prechodne ocitli v mimoriadnej životnej situácii, v ktorej by mohli iba ťažko hľadať iné zamestnanie, tzv. ochranná doba.

Samotný zamestnanec však môže dať výpoveď kedykoľvek, pričom ochranná doba nepredstavuje prekážku v tom, aby bol pracovný pomer skončený dohodou zamestnanca so zamestnávateľom alebo uplynutím doby v prípade pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu.

Podmienky uplatnenia tzv. ochrannej doby sa výrazne líšia v závislosti od spôsobu a dôvodu skončenia pracovného pomeru, a to nasledovne:

- **Výpoveď** z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer [§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce] zamestnávateľ **nemôže dať zamestnankyni na materskej dovolene alebo zamestnancovi na rodičovskej dovolenke**;
- **Výpoveď** pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce] zamestnávateľ **nemôže dať tehotnej zamestnankyni, zamestnankyni na materskej dovolene, ani zamestnancovi na rodičovskej dovolenke**;
- Zamestnávateľ **nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím**.

4. Odstupné

Odstupné predstavuje **jednorazový peňažný príspevok**, ktorý zamestnávateľ, pri splnení určitým podmienok, poskytuje zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru. Zo zákona je zamestnávateľ povinný vyplatiť odstupné, ak ku skončeniu pracovného pomeru dochádza formou **výpovede danej zamestnávateľom** alebo **dohodou** z nasledovných dôvodov:

- a) zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa alebo jeho časti [§ 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce];
- b) nadbytočnosť zamestnanca vzhľadom na organizačné zmeny u zamestnávateľa [§ 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce]; alebo
- c) zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu [§ 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce].

Výška odstupného sa líši v závislosti od dôvodu skončenia pracovného pomeru a od doby jeho trvania.

V prípade skončenia pracovného pomeru výpoveďou, z dôvodov podľa písm. a) – c) vyššie, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume:

- priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

V prípade končenia pracovného pomeru dohodou, z dôvodov podľa písm. a) – c) vyššie, patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume:

- priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer menej ako dva roky,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Zákonná úprava samozrejme nebráni tomu, aby si zamestnanec so zamestnávateľom **dohodli vyššiu sumu odstupného**, ako je zákonný nárok, alebo, aby taká dohoda bola uvedená priamo v pracovnej zmluve alebo vnútorných predpisoch zamestnávateľa.