

UNIVERZITA JÁNA AMOSA KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁRSKE EXTERNÉ ŠTÚDIUM

2011-2014

BAKALÁRSKA PRÁCA

Veronika Oľšavská

**Spôsoby ukončenia pracovného pomeru podľa
Zákonníka práce**

Praha 2014

Vedúci bakalárskej práce: Doc. JUDr. et. Mgr. Jan Brázda, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR PART-TIME STUDIES

2011-2014

BACHELOR THESIS

Veronika Olšavská

**Methods of termination of employment under the
Labour code**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Doc. JUDr. et. Mgr. Jan Brázda, Ph.D.

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojim pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitetnej knižnici.

V Prahe dňa 10.2.2014

Veronika Oľšavská

Pod'akovanie

Chcela by som sa poďakovať Doc. JUDr. et. Mgr. Janovi Brázdovi, Ph.D. za odborné vedenie, za pomoc a rady pri spracovaní tejto práce.

Anotácie

V mojej záverečnej bakalárskej práci pod názvom Spôsoby ukončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce som sa vo svojej teoretickej časti rozhodla venovať každej verzii ukončenia pracovného pomeru individuálne. Objasňujem význam a charakteristiku každého ukončenia.

Cieľom práce je preskúmať každý spôsob ukončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce a porovnať ho s Českým Zákonníkom práce.

Praktická časť je založená na základe dotazníka a vnútorných štúdií odpovedajúcich na otázku: Aký je najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru.

Kľúčové slová

Pracovná zmluva, pracovný pomer, skončenie pracovného pomeru, zamestnanec, zamestnávateľ.

Annotation

In my Bachelor thesis under the name methods of termination of employment under the Labour Code. In its the theoretical part I decided to dedicate individually by termination. Clarify the meaning and characteristic of each completed.

The work will examine each methods termination of employment under the Labour Code and compare it with the Czech Labour Code.

The practical part is based on a questionnaire and home study responding to question: what is the most common way of termination of employment?

Key words

Contract of employment, employer, employee, employment, termination of employment.

OBSAH

ÚVOD	8
1 VZNIK A HISTÓRIA PRÁVA	9
1.1 Vznik a rozvoj práva	10
1.2 Rozdelenie práva z obecného na špecifické	12
1.3 Špecifikácia pracovného práva	14
1.4 Historický vývoj pracovného práva od roku 1989	16
2 PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY A PRACOVNÝ POMER	19
2.1 Pojem a klasifikácia pracovnoprávneho vzťahu	20
2.2 Subjekty pracovného pomeru	21
2.3 Charakteristika pracovného pomeru	22
2.4 Charakteristika pracovnej zmluvy	23
3 SPÔSOBY UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU	26
3.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru	28
3.2 Výpoveď	29
3.2.1 Výpoveď daná zamestnávateľom	31
3.2.2 Výpoveď daná zamestnancom	35
3.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru	36
3.3.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa	37
3.3.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca	39
3.4 Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu	40
3.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	41
3.6 Hromadné prepúšťanie	42
3.7 Odstupné a odchodné	44
4 ANALÝZA UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU	49
4.1 Cieľ, hypotézy a metódy výskumu	49
4.2 Organizácia a vzorka prieskumu	50
4.3 Analýza prieskumu	51
4.4 Interpretácia výsledkov prieskumu	57
ZÁVER	60
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	61
PRÍLOHA - dotazník	64

ÚVOD

Problematika skončenia pracovného pomeru je jedná z najčastejších používaných procesov v rámci personálneho riadenia a pracovného práva.

Veľa pracovných pomerov končí neštandardným spôsobom, a to predovšetkým preto, že zmluvné strany nepoznajú svoje práva a povinnosti. I keď je často používaná a uplatňovaná v praxi, z jej nesprávnej aplikácie vznikajú mnohé pochybnosti, zbytočné spory a v dôsledku toho i súdne žaloby na neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

Cieľom celej práce je poukázať na jednotlivé možnosti ukončenia pracovného pomeru, ako aj možnosti odchodného a odstúpného. Práca odкрýva možnosť nazrieť do tejto problematiky tak, aby zamestnanec získal celistvý pohľad na skončenie pracovného pomeru a pripravil sa na možné rizika, do ktorých sa môže dostať po skončení pracovného pomeru.

Pilierom tejto práce je Zákonník práce.

Táto práca je rozdelená do štyroch kapitol. Tri pozostávajú z teoretickej časti a vo štvrtej časti sa zaoberám praktickou analýzou ukončenia pracovného pomeru. V praktickej časti som sa snažila cieľovú skupinu ľudí uviesť do danej problematiky a pomocou vyplnených formulárov spracovať do grafického stvárnenia.

Riešením problematiky skončenia pracovného pomeru nechcem nahrávať ani zamestnávateľom, ani zamestnancom, ale chcem poukázať na to, aké je dôležité sa vedieť orientovať v Zákonníku práce a v dôsledku toho aj v pracovnom pomere.

1 VZNIK A HISTÓRIA PRÁVA

Človek sa rodí i zomiera v spoločnosti, v ktorej existuje množstvo príkazov, zákazov i povolení. Od raného detstva v ňom rodičia pestujú vedomie hodnôt, pomáhajú mu odlišovať správne od nesprávneho, dovolené od nedovoleného. Ako deti spoznávame prv pravidlá platiace v našej rodine a domácnosti. Neskôr spoznávame tvrdšie pravidlá platiace v škole, až sa napokon oboznámime s pravidlami, za ktorými stojí moc štátu.

Už v minulosti, prišli Rimania na to, že ak chcela nejaká spoločnosť prežiť, reprodukovať sa, spravovať spoločné veci, musela si vytvoriť systém noriem, ktorým riadila svoje vzťahy. Neposlušných, alebo teda jednotlivcov, ktorý tieto normy porušovali spoločnosť v minulosti vylúčila a nechala zahynúť. Postupne si vytvárali civilizovaný prostriedok presadzovania žiaduceho správania – právo.

Aj Aristoteles tvrdí, že jedine človek vie odlíšiť dobro od zlého a prijať na seba zodpovednosť. Aj Tomáš Akvinský uvádza dva znaky civilizácie a to právo a jazyk.

Právo je jedným z prostriedkov regulácie rytmu spoločenského života, mierou ľudských vzťahov, princípom orientácie jednotlivcov aj spoločenských skupín na ich ceste k civilizácii.

Na prvý pohľad je iba systémom pravidiel, ktoré vytvára a zároveň vynucuje štát, ale v skutočnosti je prostriedkom vyjadrenia a ochrany najvýznamnejších spoločenských hodnôt.

Tam, kde nie sú pravidlá, ktorých by sa ľudia mohli dovolať, kde neplatia dobré spôsoby, slušnosť, spravodlivosť, nie je možné spolunažívanie. Ak by sa nám neprístojnnosť, nemravnosť, nezákonnosť stali zvykom, znamenalo by to, že sme morálne znecitlivelí a smerujeme k barbarstvu.

Prirodzene, od práva nemôžeme očakávať, že vyrieši všetky naše problémy, a tým dosiahneme všetky naše ciele. Vždy musíme hľadať istú hranicu či kompromis medzi cieľmi, ktoré chceme a ktoré môžeme dosiahnuť pomocou práva.

Určite sa všetci zhodneme na tom, že bez práva by bolo menej oprávnení a slobôd, viac neporiadku a neslušnosti. A preto každá doposiaľ existujúca spoločnosť uznáva potrebu práva.¹

1.1 Vznik a rozvoj práva

„Ubi societas, ibi ius“

(Kde je spoločnosť, tam je aj právo)

heslo starých Rimanov

Vznik práva môžeme v malých krôčikoch vidieť už pri vzniku spoločnosti. Keď spoločnosť prešla od lovecko-zberateľského spôsobu obživy k naturálnemu hospodárstvu, vyčlenila si skupinu ľudí, ktorá sa venovala výlučne vládnutiu. Táto skupina, alebo jednotlivец usmerňovali správanie ľudí, dodržiavať ich určité pravidla, normy. Až neskôr, keď ľudia už cieľavedome pozorovali bežné životné situácie začali formovať všeobecné platné právne normy.

Kolískou európskej civilizácie a základom práva je Grécko. Gréci vytvorili základné kategórie filozofického a vedeckého myslenia, vypracovali elementárne pojmy, s ktorými dodnes pracuje právna veda. Pre právne myslenie bolo najplodnejšie sokratovské obdobie gréckej filozofie. V tomto období učil Sokrates, Platón, Aristoteles, Zenón spájať krásu tela s krásou duše, učili ako dobré žiť, ako dobro činiť a dobre zomierať. „Dobrý život“ bol v ich chápaní neodmysliteľne spätý so životom v štáte. Bola to myšlienka občianskeho štátu - demokracia, klasifikácia rôznych foriem vlády a predstava o ideálnom štáte. Boli presvedčení, že šťastné sú len tie štáty, v ktorých sa zachovávajú zákony, spravodlivosť a slušnosť.²

Na čelo sa dostali Rimania, ktorí podporovali rozvoj gréckej vedy, avšak nikdy nedosiahli filozofickú úroveň Grékov, ale čerpali z ich systémov. Rimania však

¹KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 9-11. ISBN 80-08-02640-5.

²KUBÍNKOVÁ, M. a J. STRÁNSKÝ. *Základy teorie práva a pracovní právo*. 1.vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2009, s. 20-21. ISBN 978-80-86723-83-9.

vytvorili systém platného práva. Týmto Rimania vytvorili právo v dnešnom zmysle slova.

Pozorovali, ako sa utvárajú vzťahy medzi manželmi, rodičmi a deťmi, obchodníkmi, či medzi štátom a občanmi. Zovšeobecňovali ich a vytvárali abstraktné vzory riešenia istých situácií a konfliktov. Formovali princípy práva, cibrili pojmy, pravidlá dávali do vzájomných vzťahov, tvoriac z nich systém. Touto činnosťou vytvárali samostatnú vedu o práve a to **jurisprudenciu**.

Môžeme teda povedať, že právo vytvorili Rimania, ale jeho základom bola grécka filozofia, predovšetkým myšlienky Aristotela.

Rímske súkromné právo je školou právneho myslenia, rozhodovania a tvorby práva. Pojmy a princípy rímskeho práva sa stali základom, z ktorého vyrástla európska právna kultúra i všeobecne uznávaná medzinárodná terminológia.³

Cisár Justinián, dal zozbierať všetky texty rímskeho práva a vytvoril zbierku s názvom „**Corpus iuris civilis**“, ktorá veľmi výrazne poznamenala právnu históriu ľudského rodu.

Mesta a aj katolícka cirkev začali uznávať a riadiť sa rímskym právom, bolo to pre nich ako symbol nezávislosti. V Taliansku začali vznikať aj prvé právnické školy. Pôvodné texty sa začali upravovať a prispôbovať danej dobe. Vtedajší právnici sa snažili vniknúť do textu, pochopiť jeho súvislosť, aby mohli poznatky sprostredkovať ďalej. Preto začali do rímskeho práva vpisovať medzi riadky alebo na okraj výstižné poznámky. Štúdiom rímskeho práva vlastne kládli základy, z ktorých sa v priebehu ďalších storočí zrodila dnešné právne myslenie a dnešné právne systémy.

Vtedajšie právnické školy vyučili majstrov, bakalárov i doktorov práv, čím sa začalo formovať aj právnicko. Právnici začali obsadzovať významné miesta v štátnom a cirkevnom aparáte.⁴

³KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 16-18. ISBN 80-08-02640-5.

⁴KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 18-20. ISBN 80-08-02640-5.

1.2 Rozdelenie práva z obecného na špecifické

Právo ako také je jedným z významných spoločenských regulačných systémov. Pôsobí ako dynamický systém právnych noriem. Zároveň právo je systém otvorený. To značí, že do neho neustále vstupujú nové normy. Tieto normy tvoriace jeho prvky sa môžu meniť a takisto sa môžu zrušiť. Právo ako spoločenský regulátor je systém riadiaci a cielený.⁵

Právo je súbor pravidiel chovania stanovený a vynútiteľný štátom. Vyznačuje sa jednotou a taktiež vnútornou diferenciaciou. Systém preto predstavuje usporiadanie týchto pravidiel chovania do celku, ktorý je rozdelený do častí – právnych odvetví postavených na spoločenských rysoch a princípoch.

Najznámejšie delenie práva je:

- právo medzinárodné a vnútroštátne
- právo verejné a súkromné
- právo hmotné a procesné.⁶

Medzinárodné právo kladie dôraz na dodržiavanie medzinárodných zmlúv. Upravuje vzťahy medzi štátmi a medzinárodnými organizáciami. Najmä v oblastiach, ktoré významne ovplyvňujú prežitie ľudstva (otázky mieru, ochrana prírodného prostredia, garantovanie ľudských práv). Medzinárodné právo vzniká uzatváraním medzinárodných zmlúv.

Vnútroštátne právo upravuje vzťahy medzi subjektmi na území daného štátu.

Delenie práva na súkromné a verejné sa datuje už od čias, keď Európa prijala názor jedného z najvýznamnejších rímskych právnikov Domitiusa Ulpianusa, ktorý povedal, že právo, ktoré sa dotýka ochrany záujmov jednotlivca je súkromné právo a verejné právo sa opiera o rímsky štát a jeho činnosti.⁷

⁵KOREC, Š. a kol. *Slovník pracovního práva*. 1.vyd. Bratislava: Nová práca, 1998, s. 278. ISBN 80-967857-3-7.

⁶SPIRIT, M. *Úvod do studia práva*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2010, s. 41. ISBN 978-80-247-3290-9.

⁷KUBÍNKOVÁ, M. a J. STRÁNSKÝ. *Základy teorie práva a pracovní právo*. 1.vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2009, s. 39. ISBN 978-80-86723-83-9.

Do **verejného práva** patria vzťahy, kde sú subjekty založené na princípe subordinácie – podriadenosti.⁸

Spirit delí verejné právo na:

- **Štátne (ústavné) právo** sa sústreďuje na najvýznamnejšie spoločenské vzťahy, upravené najmä v ústave a ústavných zákonoch. Ústava je najvyšším zákonom krajiny a základným právnym rámcom pre fungovanie politickej moci.

- **Správne právo**, ktoré tvoria právne normy, upravujúce spoločenské vzťahy vznikajúce pri výkone verejnej správy.

- **Finančné právo** je súhrn právnych noriem, ktoré upravujú finančno-právne vzťahy. Sú to vzťahy získavania, zhromažďovania a spotreby finančných prostriedkov vo vzťahu so štátom alebo štátnym orgánom. Patria sem vzťahy daňové, rozpočtové, burzové, bankové, vzťahy na trhu cenných papierov a podobne.

- **Tresne právo** stanovuje ktoré činy sú súdne trestne a aké opatrenia je treba použiť voči páchatelom.⁹

Toto právo sa delí na:

• **Hmotné tresne právo** je súbor právnych noriem, ktoré obsahuje oprávnenia a povinnosti účastníkov právnych vzťahov. Dá sa definovať ako pravidla chovania.

• **Procesné tresne právo** sú právne normy, ktoré sa používajú ak hmotné právo bolo porušené, slúži k vynúteniu správneho chovania.

⁸KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 23. ISBN 80-08-02640-5.

⁹SPIRIT, M. *Úvod do studia práva*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2010, s. 41-42. ISBN 978-80-247-3290-9.

Podľa Krskovej do **súkromného práva** patria odvetvia, v ktorých sú vzťahy medzi subjektmi založené na princípe rovnosti.

Súkromné právo delíme na:

- **Občianske právo**, je súhrn právnych noriem, ktoré upravujú majetkové vzťahy medzi právnickými a fyzickými osobami, majetkové vzťahy medzi nimi a štátom a taktiež vzťahy vyplývajúce z práva na ochranu osobnosti. Základným prameňom je Občiansky zákonník.
- **Obchodné právo**, zahŕňa špecifika ohľadom majetkových vzťahoch medzi podnikateľmi. Základným prameňom je Obchodný zákonník.
- **Rodinné právo**, je právo ktoré veľmi úzko súvisí s občianskym právom. Rodinné právo je súbor právnych noriem, ktoré upravujú osobitný vzťah medzi manželmi, rodičmi a deťmi a taktiež vzťahy v náhradnej rodinnej výchove. Základnou normou je Zákon o rodine.¹⁰

Pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia je právo ktoré spadá do obidvoch kategórii (súkromného i verejného práva). Obsahuje súbor právnych noriem upravujúcich spoločenské vzťahy, ktoré vznikajú pri zamestnaní občana. Základným prameňom je Zákonník práce.¹¹

1.3 Špecifikácia pracovného práva

Už etymologický význam slovného spojenia „pracovné právo“ predurčuje nielen jeho pojem a predmet, ale aj základné funkcie. Slovo „pracovné“ naznačuje, že ide o odvetvie práva ako súbor právnych noriem, ktoré upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri realizácii ľudskej práce. Pracovné právo vychádza nielen z fyzikálnej definície práce, ale aj z jej hospodárskej definície, v zmysle ktorej práca ako výrobný faktor slúži na pokrytie potrieb telesného a duševného rozvoja človeka.¹²

¹⁰KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 25. ISBN 80-08-02640-5.

¹¹SPIRIT, M. *Úvod do studia práva*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2010, s. 42. ISBN 978-80-247-3290-9.

¹²BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 7. ISBN 80-88715-73-3.

Barancova vo svojej knihe uvádza tieto pramene pracovného práva:

- normatívne právne akty
- kolektívne zmluvy
- vnútropodnikové normatívne akty
- technické normy
- pravidlá slušnosti a občianskeho spolužitia
- medzinárodné zmluvy.

Pracovné právo vždy bolo, je aj bude právnym odvetvím s najdôležitejším sociálnym významom a poslaním.

Pracovné právo je relatívne samostatné právne odvetvie právneho poriadku Slovenskej republiky. Rovnako ako iné právne odvetvia sa podriaďuje spoločným princípom a vlastnostiam jeho fungovania. Preto spolu s inými právnymi odvetviami plní základné funkcie celého systému práva.¹³

Pracovné právo sa z hľadiska vedy pracovného práva člení na:

- **všeobecnú časť** – vyjadruje základné teoretické východiská pracovného práva, jeho princípy a základné právne kategórie, ktoré sa vzťahujú na celú oblasť tohto právneho odvetvia. (Pojem, predmet, funkcie a pramene pracovného práva, základné zásady, pracovnoprávne vzťahy, ich subjekty, vznik, zmena a zánik práva a povinnosti a ďalšie).
- **osobitnú časť** – zahŕňa všetky pracovnoprávne inštitúty. (Pracovný pomer a formy jeho založenia, zmeny a skončenia, pracovný čas a čas odpočinku, mzdu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a podobne).¹⁴

¹³BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 11. ISBN 80-88715-73-3.

¹⁴BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 9. ISBN 80-88715-73-3.

Predmetom pracovného práva je súbor právnych noriem upravujúcich pracovné vzťahy. Sú to vzťahy, pri ktorých zamestnávateľ za odmenu užíva pracovnú silu občana. Predmet pracovného práva však tvoria aj vzťahy vznikajúce medzi kolektívom zamestnancov zastúpených odborovou organizáciou a zamestnávateľom a taktiež vzťahy medzi vyššími odborovými orgánmi a organizáciami zamestnávateľov (kolektívne pracovné vzťahy). Nemôžeme zabudnúť, že predmetom pracovného práva sú aj právne vzťahy súvisiace s realizáciou práva občanov na zamestnanie podľa Zákona o zamestnanosti.¹⁵

Súhrnná a ucelená kodifikácia pracovného práva sa uskutočnila vydaním Zákonníka práce, ktorý je základným prameňom nášho pracovného práva.¹⁶

V Zákonníku práce sa dozvedáme o vzniku, skončení a formách pracovného pomeru, o pracovnom čase, o nárokoch na odpočinok, o mzde, o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, osobitných podmienkach žien a mladistvých a iné.

1.4 Historický vývoj pracovného práva od roku 1989

Po páde komunistickej strany v Československu sa v oboch republikách uskutočnili zmeny. Rok 1989 bol pre širokú verejnosť prelomový. Po páde komunizmu sa začali klásť základy demokracie na Slovensku ako aj v Česku. Zmeny začínali nie len v politickej, ekonomickej ale i právnej oblasti.

Zákonník práce pred rokom 1989 bol „základným prameňom pracovného práva Československej socialistickej republiky“.

Každý pracujúci ako člen socialistickej spoločnosti sa zúčastňoval na plnení úloh socialistickej výstavby a na výsledkoch spoločnej práce. Zákonník práce prispieval k budovaniu socialistického právneho poriadku a k upevňovaniu socialistickej zákonnosti. Národné zhromaždenie Československej socialistickej republiky sa okrem iného uznieslo na týchto zákonoch. Zákon práce z 23.04.1975, zákon č. 54/1975 Zb.

¹⁵BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 8. ISBN 80-88715-73-3.

¹⁶KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrany spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997, s. 32. ISBN 80-08-02640-5.

špecifikuje socialistické organizácie a taktiež socialistickú pracovnú disciplínu. Zároveň sa zaoberá aj pracovnými posudkami v socialistickom duchu a vymenovaním i odvolaním z funkcie, ktoré treba prerokovať s príslušným vyšším odborovým orgánom.

V Zákonníku práce pred rokom 1989 paradoxne ešte nikde nefiguruje hromadné prepúšťanie ako jedná z foriem skončenia pracovného pomeru.¹⁷

Po roku 1989 boli realizované reformy v právnom systéme a taktiež aj v pracovnom práve. Aj Zákonník práce po roku 1989 sa dočkal viacerých novelizácií. Celý proces po tomto období môžeme rozdeliť do dvoch etáp. V prvej etape boli prijaté významné pracovnoprávne ustanovenia a to napríklad Zákon o zamestnanosti z roku 1991 alebo Zákon o kolektívnom vyjednávaní v tom istom roku. Druhá etapa už bola charakteristická prípravou celkom nového Zákonníka práce, ale to už individuálne v Českej a Slovenskej republike. V tomto období pracovné právo už disponovalo aj optimálnymi podmienkami pre trhovú hospodárstvu.

Novela Zákonníka práce, zákon č. 311/2001 Z.z. účinní od 01.04.2002, prináša niekoľko nových pojmov ako proces harmonizácie pracovného práva Slovenskej republiky s pracovným právom Európskej únie. Na porovnanie ďalší zákon č. 428/2002 Z.z. o ochrane osobných údajov ktorý tiež môžeme priradiť k pracovnoprávnej problematike. Novelizácia Zákonníka práce z roku 2003 bola aj tým, že bol vypustený paragraf zakazujúci pracovnoprávny vzťah medzi manželmi. Za zmienku ešte stojí takzvaný Antidiskriminizačný zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach, teda aj pracovnej oblasti.

Ďalšou zmenou oproti doterajšiemu právnomu stavu je vyčlenenie štátnozamestnaneckých vzťahov, právnych vzťahov pri výkone verejnej funkcie a verejnej služby zo Zákonníka práce a zároveň zaradenie ich právnej úpravy do osobitných zákonov a to do **Zákona o verejnej službe a Zákona o štátnej službe**. Potrebne je ešte spomenúť aj zmenu vo vzájomnom vzťahu Zákonníka práce k ustanoveniam Občianskeho zákonníka.

¹⁷BERNARD, F. a kol. *Zákonník práce a súvisiace predpisy*. 8.vyd. Bratislava: Práca, 1975, s. 43, 136, 144, 151.

V **súčasnom Zákonníku práce** sa prehlbuje význam zmluvnosti a liberalizácie v pracovných vzťahoch. Jednou z podmienok pristúpenia do Európskej únie bola aj podmienka **prispôbenia sa pracovného práva európskym štandardom**. Novelizovaný Zákonník práce už tieto podmienky spĺňa. Aj tu došlo k zmene niektorých terminológii a to z pracovníka a organizácie na zamestnanca a zamestnávateľa. Ďalej pribudli nové pojmy ako delené pracovné miesto, obmedzenie zárobkovej činnosti po skončení pracovného pomeru, či konto pracovného času.¹⁸

Nový Zákonník práce bol navrhnutí predovšetkým s cieľom dosiahnuť raz zamestnanosti a skvalitnenie podmienok pri uzatváraní a skončení pracovnoprávných vzťahov. A taktiež k bezbolestným a bezproblémovým ustanoveniam tohto zákona.

Zákonník práce bol viackrát novelizovaný, najnovšia novelizácia bola k 01.01.2013.

¹⁸TIMKOVÁ, K. *Novela Zákonníka práce účinná od 1. Septembra 2011*. 1.vyd. Bratislava: Raabe, 2011, s. 3. ISBN 978-80-89182-93-0.

2 PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY A PRACOVNÝ POMER

„Každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť.“¹⁹

Táto originálna právna interpretácia základného ľudského práva i ďalších práv je zahrnutá v Ústave Slovenskej republiky z 1. septembra 1992.

Pracovná činnosť zaberá podstatnú časť života väčšiny občanov Slovenskej republiky. Týka sa to nie len zamestnanca, ale aj jeho rodinných príslušníkov, ktorí sa svojou osobnou spätosťou s ním podieľajú na jeho zárobku a pomáhajú mu prekonať ťažkosti, ktoré so sebou prináša pracovná činnosť. Práca zvyčajne tvorí základ života. Zárobok, z ktorého sa dá dobré vyjsť, ľudské pracovné prostredie, sociálna bezpečnosť, ochrana pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, to všetko sú predpoklady pre blahodarný život zamestnanca. Stredobodom k tomu je zamestnanec so všetkými jeho vzťahmi k pracovnému prostrediu. Vzťahy medzi pracujúcimi sú často založené na pracovnoprávných povinnostiach. Práve preto sa väčšina z nás často krát stretáva s pojmom pracovné právo.

Pracovné právo v súčasnosti tvorí samostatné právne odvetvie nášho právneho poriadku. Upravuje vzťahy medzi ľuďmi pri uskutočňovaní práce, plní významnú ochrannú funkciu, chráni sociálne práva občana.

Jeho jadrom je pracovný pomer a s ním súvisiace pracovnoprávne vzťahy, počínajúc realizáciou práva na prácu, chráni pred rôznymi formami diskriminácie, ochraňuje citlivé kategórie zamestnancov (ženy, chorí, mladiství), bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci zamestnancov a iné.

“Aj keď sa to nezdá, práve pracovné právo má najbližšie k sociálnym vedám. Patrí k disciplinám, ktoré upravujú spoločenské vzťahy, ktoré môžu pozitívne alebo i negatívne vplývať na vývoj spoločnosti a tak i vývoj krajiny.“²⁰

¹⁹CHOVANEC, J. a P. MOZOLÍK. *Ústava Slovenskej republiky*. 1.vyd. Bratislava: Remedium, 1992, s. 25. ISBN 80-85352-06-0.

²⁰THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 10. ISBN 80-89185-02-9.

Základné subjekty v pracovnom procese sú zamestnanec a zamestnávateľ. Na základe pracovnej zmluvy je zamestnanec podriadený zamestnávateľovi, kde zamestnanec nevykonáva prácu za účelom zisku, ale i za účelom dosiahnutia zárobku.

Pri pracovnoprávných vzťahoch nie je dôležitý len vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, ale aj vzťahy kolektívne. Vzťahy medzi nadriadenými i podriadenými zamestnancami.

Pracovné právo upravuje formu závislej práce, kde zamestnanec za odmenu dáva k dispozícii svoju pracovnú silu a podriaďuje sa pokynom zamestnávateľa.²¹

2.1 Pojem a klasifikácia pracovnoprávneho vzťahu

„Pracovnoprávne vzťahy podľa zákona môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa.“²²

Predmetom pracovnoprávneho vzťahu je právne postavenie zamestnanca a zamestnávateľa, ktorí sú hlavnými účastníkmi v pracovnoprávnom vzťahu.

Pracovnoprávne vzťahy majú individuálny, dobrovoľný a vôľový charakter. Napriek tomu v tomto vzťahu nie je rovnosť účastníkov, je to vzťah odplatný, to znamená, že má majetkový výmenný charakter. Zamestnanec vkladá svoju pracovnú silu a za prácu mu patrí odmena od zamestnávateľa v podobe mzdy.

„Výkon práv a povinnosti vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi, nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.“²³

Ide o nepísané pravidlá morálky akceptované spoločnosťou. Pracovné právo totiž v širšom rozsahu chráni aj sociálne práva občanov. Chráni pred rôznymi formami diskriminácie, ochraňuje určité kategórie zamestnancov (ženy, mladiství) a upravuje tiež bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.²⁴

²¹THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Šamorín: Heuréka, 2013, s. 47. ISBN 978-80-89122-93-6.

²²Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce*. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 16. ISBN 978-80-89350-36-0.

²³Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákonník práce*. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 16. ISBN 978-80-89350-36-0.

²⁴THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Šamorín: Heuréka, 2013, s. 32. ISBN 978-80-89122-93-6.

Spokojnosť zamestnanca a zamestnávateľa je prioritou na pracovisku. Vo všeobecnosti sa vie, že ak je spokojný zamestnanec, podáva lepší výkon a oproti tomu zamestnávateľ dosahuje lepšie výsledky v hospodárskom raste danej krajiny.

„Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak tento zákon alebo osobitný predpis neustanovuje inak.“²⁵

Podľa Barancovej klasifikáciu pracovnoprávnych vzťahoch možno deliť na:

- **individuálne pracovnoprávne vzťahy**; ktoré vznikajú na základe pracovnej zmluvy medzi zamestnávateľom a zamestnancom
- **kolektívne pracovnoprávne vzťahy**, upravujú vzťahy medzi zástupcami zamestnancov k zamestnávateľovi a vzťahy medzi vyššími odborovými organmi a organizáciami zamestnávateľov.²⁶

2.2 Subjekty pracovného pomeru

Ak vychádzame z predpokladu, že základným pracovnoprávnym vzťahom je pracovný pomer, tak nositeľom pracovnoprávnej subjektivity sú jeho účastníci (subjekty) a to:

- **zamestnanec**
- **zamestnávateľ**

Subjektmi pracovnoprávnych vzťahoch môžu byť aj ďalšie inštitúcie, napríklad odbory, alebo zamestnanecká rada a podobne.

²⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 19. ISBN 978-80-89350-36-0.

²⁶BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 63. ISBN 80-88715-73-3.

„Zamestnávateľ je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu. Zamestnávateľ vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch vo svojom mene a má zodpovednosť vyplývajúcu z týchto vzťahov.“²⁷

Zamestnávateľ je osoba, ktorá je na základe pracovnej zmluvy oprávnená od zamestnanca požadovať pracovný výkon. Zamestnávateľ má v pracovnom pomere právny nárok na pracovný výkon zamestnanca, súčasne je aj dlžníkom zamestnanca, keďže má povinnosť platiť zamestnancovi mzdu za vykonanú prácu.

Barancova vo svojej knihe cituje Zöllnera, ktorý uvádza pojem zamestnávateľa ako osobu, ktorá je na základe pracovnej zmluvy oprávnená od zamestnanca požadovať pracovný výkon.²⁸

„Zamestnanec je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.“²⁹

Zamestnancom môže byť len osoba, ktorá dovŕšila 15 rokov a zároveň ukončila povinnú školskú dochádzku.

Pojem zamestnanec nie je v práve presne vymedzený. Môžeme však povedať, že zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva závislú zárobkovú činnosť pre iný subjekt podľa jeho pokynov za určitú odmenu.

2.3 Charakteristika pracovného pomeru

„Pracovný pomer sa zakladá písomnou pracovnou formou medzi zamestnávateľom a zamestnancom.“³⁰

²⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 24. ISBN 978-80-89350-36-0.

²⁸BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 133. ISBN 978-80-224-1059-5.

²⁹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 26. ISBN 978-80-89350-36-0.

³⁰Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 42. ISBN 978-80-89350-36-0.

Pracovný pomer je taktiež jadrom pracovného práva. Pracovný pomer môžeme charakterizovať tromi základnými črtami:

- je to zmluvný a záväzkový vzťah, kde sa jedná strana zaväzuje druhej vykonávať prácu za mzdu
- zamestnanec je podriadený a hospodársky závislý od zamestnávateľa
- zamestnanec si uspokojuje celý rad ústavných sociálnych práv, čo opodstatňuje zákonodarcu k verejnoprávnym zásahom obmedzujúcim zmluvnú voľnosť subjektov.³¹

Pracovný pomer vzniká len jedným spôsobom a to, podpísaním pracovnej zmluvy, avšak jeho presná charakteristika nie je v Zákonníku práce.

„Zamestnanci a zamestnávateľia sú povinní riadne plniť svoje povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov.“³²

Pracovný pomer je záväzkový vzťah, kde zamestnanec zmluvou zaväzuje poskytovať prácu pre zamestnávateľa za odplatu, mzdu.

Pracovný pomer môžeme laicky definovať aj tak, že je to práca, ktorú vykonávame pre zamestnávateľa, podľa jeho pokynov a nariadení. A práca má osoh vtedy, ak je zamestnávateľ spokojný. Práca ako ľudská činnosť by mala byť vykonávaná na princípe dobrovoľnosti, ale cielene.

2.4 Charakteristika pracovnej zmluvy

Pracovná zmluva je jediný spôsob vzniku pracovného pomeru. Je to dvojstranný právny úkon, v ktorom zamestnanec a zamestnávateľ zhodne prejavujú vôľu uzatvoriť pracovný pomer. Aby bola dodržaná písomná forma pracovnej zmluvy, musí byť podpísaná oboma stranami pracovného pomeru najneskôr v deň nástupu do práce. Jedno písomné vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

³¹THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Šamorín: Heuréka, 2013, s. 55. ISBN 978-80-89122-93-6.

³²Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 17. ISBN 978-80-89350-36-0.

„V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- a) **druh práce**, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika
- b) **miesto výkonu práce** (obec, časť obce alebo inak určené miesto)
- c) **deň nástupu do práce**
- d) **mzdové podmienky**, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.“³³

Obsah pracovnej zmluvy sa dá rozdeliť na náležitosti, ktoré so zamestnancom:

- **povinné dohodnúť musíme**, pretože inak by pracovná zmluva nebola platná a pracovný pomer by nevznikol. Povinné náležitosti v pracovnej zmluve nám uvádza zákonník práce a to druh, miesto a deň nástupu práce.

- **môžeme dohodnúť**, pretože o to majú zmluvné strany záujem (avšak tieto podmienky nesmú byť v rozpore s pracovnými predpismi. Napríklad skúšobná doba, doba trvania pracovného pomeru, kratšia pracovná doba, výška mzdy alebo platu, výplatné termíny, výmera dovolenky.³⁴

Pracovná zmluva je založená na princípe slobody voľby zamestnania, pretože umožňuje každej osobe vybrať si zamestnávateľa, druh a miesto výkonu práce, tak aby zamestnanie zodpovedalo jeho schopnostiam, záujmom, zdravotnému stavu a kvalifikácii a taktiež bolo na slobode voľby zamestnanca, ktorá mu umožňuje vybrať si zamestnancov a vytvoriť kolektív zamestnancov schopných vykonávať prácu podľa jeho predstáv.³⁵

Na to, aby pracovný pomer vznikol, nestačí iba jeho založenie pracovnou zmluvou, ale musí nastať okamih, ktorý bol dohodnutý v pracovnej zmluve ako deň nástupu do práce. V tento deň vzniká pracovný pomer. V tento dohodnutý deň vznikne pracovný pomer aj vtedy, ak zamestnanec nenastúpi do práce, ak mu v tom bráni nejaká prekážka v práci, o ktorej upovedomí včas svojho zamestnávateľa, alebo ak na tento dohodnutý deň pripadne sviatok, sobota alebo nedeľa.

³³Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 43. ISBN 978-80-89350-36-0.

³⁴CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistka – Dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 119. ISBN 978-80-7357-726-1.

³⁵BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 200. ISBN 978-80-224-1059-5.

Ak zamestnanec v dohodnutý deň nenastúpi do práce má zamestnávateľ možnosť od pracovnej zmluvy odstúpiť. Právnym následkom odstúpenia od zmluvy je jej zrušenie spätne od počiatku. Ak však zamestnanec do práce už nastúpil nie je možné od pracovnej zmluvy odstúpiť.

3 SPÔSOBY UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Skončenie pracovného pomeru je jednou z foriem realizácie ústavného práva na slobodný výkon povolania, zamestnania alebo inej zárobkovej činnosti. To platí nielen pre prípady, ak pracovný pomer končí na základe vzájomnej dohody účastníkov, ale aj v prípadoch, keď ku skončeniu pracovného pomeru dochádza na základe jednostranného právneho úkonu jedného z účastníkov.³⁶

Ustanovenia Zákonníka práce o skončení pracovného pomeru tvoria významnú časť právnej úpravy pracovného pomeru.

Zákonník práce uvádza:

„Pracovný pomer možno skončiť:

- a) dohodou*
- b) výpoveďou*
- c) okamžitým skončením*
- d) skončením v skúšobnej dobe*
- e) pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby*
- f) pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca*
- g) pracovný pomer cudzinca alebo osoby bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým*
 - sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia od odňatí povolenia na pobyt,*
 - nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,*
 - uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky.“³⁷*

³⁶BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004, s. 399. ISBN 80-88931-32-0.

³⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 69. ISBN 978-80-89350-36-0.

V súlade s princípom rovnakého zaobchádzania a so zákazom diskriminácie platí, že pre pracovný pomer všetkých kategórií zamestnancov i zamestnávateľov platia rovnaké spôsoby skončenia pracovného pomeru, a to:

- súhlasným prejavom vôle oboch zmluvných partnerov (dohoda o skončení pracovného pomeru)
- jednostranným prejavom vôle jednej zo zmluvných strán (výpoveď)
- na základe existencie určitej zákonom predpokladanej skutočnosti (uplynutie času, rozhodnutie štátneho orgánu).³⁸

Každý pracovný pomer je možné ukončiť len na základe vyššie uvedených právnych skutočností. Pracovný pomer sa ukončí buď na základe právneho úkonu alebo právnej udalosti.

Najprirodzenejším a najvýhodnejším spôsobom rozviazania pracovného pomeru je **dohoda**. Charakterizuje ju súhlas obidvoch strán. Dohodu je potrebné ukončiť k určitému termínu.

Ostatné spôsoby rozviazania pracovného pomeru sú o jednostrannosti, to znamená prejav vôle iba jednej strany pracovný pomer ukončiť. Tieto právne úkony často smerujú proti vôli druhej strany.

Ak sa pracovný pomer ukončí na základe právnej udalosti (smrť zamestnanca), stane sa tak bez potreby prejavu vôle účastníkov.

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Pri porovnaní slovenského zákonníka práce s českým zákonníkom sú jednotlivé spôsoby ukončenia pracovného pomeru rovnaké. Avšak pri jednotlivých formách sú menšie rozdiely, ktoré budeme rozoberať v nasledujúcich podkapitolách.

³⁸BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 263. ISBN 978-80-224-1059-5.

3.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru

„Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom.“³⁹

Mzda, ktorú zamestnanci získavajú za výkon práce, je pre mnohých ľudí jediným zdrojom finančných prostriedkov. Preto zlomový okamih pre každého zamestnanca predstavuje moment skončenia pracovného pomeru. Preto je potrebné chrániť zamestnanca pred bezdôvodným skončením pracovného pomeru.

Dohoda o skončení pracovného pomeru je **jediný dvojstranný spôsob ukončenia pracovného pomeru** a je k nej potrebný súhlas zamestnávateľa aj zamestnanca. Ak už zamestnávateľ ani zamestnanec nemajú viac záujem na tom, aby pracovný pomer naďalej trval. Návrh na ukončenie pracovného pomeru dohodou môže podať zamestnávateľ a taktiež aj zamestnanec.

K uzatvoreniu dohody dochádza okamžite, keď sa obe strany pracovného pomeru zhodnú na jej obsahu. To znamená, že jedná strana pracovného pomeru prijala návrh druhej strany. Mlčanie druhej strany nie je možné považovať za súhlas.⁴⁰

Zákonník práce požaduje dohodu o skončení pracovného pomeru uzatvoriť písomnou formou a nevyhnutnou súčasťou je v dohode zakotviť, kedy má pracovný pomer skončiť. Môže to byť určený **konkrétny dátum** alebo uvedenie udalosti, ktorá v budúcnosti určite nastane (napr. deň odchodu zamestnanca do dôchodku).

Jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru vydá zamestnávateľ zamestnancovi.

Dohoda môže obsahovať všetko, na čom sa obe strany dohodnú a čo je pre nich dôležité. Zo zákona **nie je povinné udávať dôvody ukončenia pracovného pomeru**, ak však zamestnanec požaduje, aby boli v dohode o skončení pracovného pomeru uvedené, musí ich zamestnávateľ uviesť. Povinnosť zamestnávateľa uviesť dôvody je aj

³⁹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 71. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁴⁰CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistka – Dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 192. ISBN 978-80-7357-726-1.

vtedy, ak sú dôvodom skončenia pracovného pomeru organizačné zmeny u zamestnávateľa.⁴¹

Zamestnávateľ má možnosť k dohode priložiť zamestnancovi takzvaný komentár, že v prípade neuzatvorenia dohody má dôvody, pre ktoré by mohol pracovný pomer so zamestnancom okamžite zrušiť. Týmto spôsobom zamestnávateľ nevyvíja psychický nátlak na zamestnanca, ale dobrovoľné mu dáva na výber z dvoch možností ukončenia pracovného pomeru a to buď dohodou, alebo výpoveďou zo strany zamestnávateľa.⁴²

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Ukončenie pracovného pomeru dohodou je asi najjednoduchší spôsob ukončenia pracovného pomeru a v Zákonníku práce nemá žiadne veľké právne úpravy. Aj preto v tejto časti v porovnaní s českou verziou nie sú žiadne právne rozpory. Pri dohode o skončení pracovného pomeru sú rovnaké právne normy v Slovenskom i Českom Zákonníku práce.

3.2 Výpoveď

„Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a doručená, inak je neplatná.“⁴³

Výpoveď je jednostranný právny úkon, ktorým buď zamestnávateľ alebo zamestnanec prejavuje vôľu skončiť pracovný pomer, pričom k jeho skončeniu dochádza až dňom uplynutia výpovednej doby.

Tento spôsob skončenia pracovného pomeru výpoveďou, prichádza do úvahy v prípadoch, keď sa nevedia zmluvné strany, zamestnanec a zamestnávateľ, dohodnúť na určitých podmienkach. Spravidla sa výpoveď používa proti vôli jedného zo zmluvných strán, takže **nevyžaduje súhlas druhého účastníka.**

⁴¹BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 264-265. ISBN 978-80-224-1059-5.

⁴²CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistka – Dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 193. ISBN 978-80-7357-726-1.

⁴³Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 72. ISBN 978-80-89350-36-0.

Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce. Dôvod výpovede nemožno dodatočne meniť a musí byť vymedzený tak, aby sa nedal zameniť s iným dôvodom, inak je výpoveď neplatná.⁴⁴

Zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez udania dôvodu.

Výpoveď musí byť podaná písomne a doručená druhému účastníkovi, inak je neplatná. Doručenie má hlavne význam z hľadiska začiatku plynutia výpovednej doby, ktorá začína plynúť vždy prvým dňom kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede.⁴⁵

Výpovedná doba

Novelou Zákonníka práce bola zmenená aj výpovedná doba, ktorej základná minimálna dĺžka bola stanovená na 1 mesiac, ak zákon neupravuje inak.

Dôležité pri stanovení výpovednej doby je aj dĺžka pracovného pomeru a tiež dôvod výpovede.

Ak skončí pracovný pomer z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa, nadbytočnosť zamestnanca alebo z dôvodu, že zamestnanec kvôli svojmu zdravotnému stavu nemôže vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba 2 mesiace a ak pracovný pomer trval od 1 do 5 rokov. Ak pracovný pomer trval dlhšie ako 5 rokov, výpovedná doba je 3 mesiace.

Ak je výpoveď daná z iných ako vyššie uvedených dôvodov, je výpovedná doba 2 mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej 1 rok.⁴⁶

Na výpoveď sa možno odvolať len so súhlasom druhej strany. Odvolanie i súhlas musia byť taktiež urobené písomnou formou. Odvolanie výpovede aj súhlas s jej odvolaním sú platné, aj keď neboli urobené písomné, avšak v prípade súdneho konania sa môže sťažiť dokazovanie, či tento prejav bol vykonaný.⁴⁷

⁴⁴THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 58. ISBN 80-89185-02-9.

⁴⁵BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 266. ISBN 978-80-224-1059-5.

⁴⁶BRIESTENSKÝ, L. *Pracovné právo pre verejnú správu – 88 otázok a odpovedí*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2011, s. 71. ISBN 978-80-8078-442-3.

⁴⁷BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 267-268. ISBN 978-80-224-1059-5.

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Pri porovnaní sme zistili, že v českom Zákonníku je stanovená výpovedná doba na dobu najmenej 2 mesiacov bez ohľadu na dôvod ukončenia pracovného pomeru výpoveďou a dĺžku pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa. Pri všeobecných podmienkach výpovede nie sú rozdiely. U oboch, musí byť výpoveď písomná a doručená druhému účastníkovi, inak je neplatná.

3.2.1 Výpoveď daná zamestnávateľom

Pretože výpoveď zamestnávateľa môže mať pre zamestnanca závažné právne dôsledky, v záujme jeho ochrany zákonodarca podmieňuje platnosť tejto výpovede viacerými podmienkami. **Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď len zo zákonných dôvodov uvedených v Zákonníku práce.** Pri udaní iného dôvodu by bola výpoveď neplatná.⁴⁸

Súd nie je viazaný právnou kvalifikáciou, ktorú účastník vo výpovedí uvedie. Musí vychádzať z toho, ako je výpoveď skutkovo odôvodnená, a či toto skutkové naplnenie je predpokladom niektorého z výpovedných dôvodov uvedených v Zákonníku práce.⁴⁹

Táto výpoveď musí byť v písomnej forme a doručená druhému účastníkovi, inak je výpoveď taktiež neplatná.

Obmedzenie zamestnávateľa dať výpoveď zamestnancovi je výraznou právnou garanciou ochrany zamestnanca pred svojvoľným prepustením zo zamestnania. Aj preto výpovedné dôvody zo strany zamestnávateľa môžu byť len z prevádzkových dôvodov alebo z dôvodov, ktoré spočívajú v osobe či správaní sa zamestnanca.

Medzi prevádzkové dôvody patrí zrušenie alebo premiestnenie zamestnávateľa. Tu sa zamestnanec stane nadbytočný a musí mu byť poskytnuté iné pracovné miesto.

Pri tomto dôvode súd pri preskúmaní výpovedného dôvodu sa musí sústrediť na tri základné otázky: či ide o zmenu úloh zamestnávateľa, zmenu technického vybavenia

⁴⁸THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 59. ISBN 80-89185-02-9.

⁴⁹Judikatúra R. č. 2/1971, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 84. ISBN 978-80-89350-36-0.

alebo o iné organizačné zmeny, či sa stal zamestnanec nadbytočným a či je daná príčinná súvislosť medzi nadbytočnosťou zamestnanca a organizačnými zmenami. Organizačné zmeny, nadbytočnosť zamestnanca, príčinnú súvislosť medzi organizačnými zmenami a počtom alebo štruktúrnym zložením zamestnancov zisťuje súd.⁵⁰

Dôvody na výpoveď, ktoré spočívajú v osobe sú, ak zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav nemôže dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu, pričom mu je zamestnávateľ taktiež povinný poskytnúť iné vhodné pracovné miesto.

Ak zamestnanec nespĺňa právne predpisy a požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce a bol zamestnávateľom v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzvaný k odstráneniu nedostatkov, ale zamestnanec ich neodstránil je to tiež dôvod na výpoveď. Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k nemu.

Za závažné porušenie pracovnej disciplíny považujú súdy hlavne neospravedlnenie absencie zamestnanca, výkon práce pre seba v pracovnom čase, používanie dopravných prostriedkov zamestnávateľa na súkromné účely, opilstvo zamestnanca, ublíženie na zdraví, urážky a podobne.⁵¹

Výpovedný dôvod musí byť konkretizovaný, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. Nestačí uviesť len citáciu alebo odkaz na ustanovenie, ale treba udať aj konkrétne situácie, ktoré sa stali a sú dôvodom na danú výpoveď. Výpovedný dôvod musí existovať v čase výpovede a nie je možné ho dodatočne meniť.⁵²

Platnosť výpovede od zamestnávateľa je okrem výnimiek daných v zákone viazaná na ponuku iného vhodného miesta. Nové pracovné miesto musí byť ponúknuté zamestnancovi ešte predtým ako dostane výpoveď a musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca a práca musí byť aj vhodná vzhľadom na schopnosti a kvalifikácie zamestnanca.

Ak sa súčasne stali nadbytoční viacerí zamestnanci, má zamestnávateľ povinnosť ponúknuť vhodnú prácu každému z nich osobitne. Pokiaľ má len jedno pracovné

⁵⁰Judikatúra R. č. 94/1968, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 83. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁵¹Judikatúra R. č. 18/1974, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 87. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁵²THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 59. ISBN 80-89185-02-9.

miesto, zamestnávateľ nemá právo si vybrať zamestnanca, ktorému toto pracovné miesto ponúkne, je povinný ponúknuť ho všetkým zamestnancom, ktorí sa stali nadbytoční. K zmene pracovnej zmluvy dôjde v prípade toho zamestnanca, ktorý prijal ponuku voľného pracovného miesta ako prvý.⁵³

Ak zamestnávateľ takúto vhodnú prácu ponúkne, ale zamestnanec ju odmietne, alebo ak zamestnávateľ nemá žiadnu inú vhodnú prácu považuje sa povinnosť zamestnávateľa za splnenú.

Ak však zamestnávateľ v čase výpovede mal vhodné pracovné miesto a napriek tomu ho neponúkol zamestnancovi je výpoveď neplatná.

Barancová vo svojej knihe zhrňuje hmotnoprávne náležitosti výpovede danej zamestnávateľom, a neplatnosť výpovede spôsobujú:

- neuvedenie výpovedného dôvodu
- jeho nedostatočná konkretizácia
- nesplnenie ponukovej povinnosti iného zamestnania pred daním výpovede
- uplatnenie výpovede v ochrannnej dobe a
- nedostatok prerokovania alebo predchádzajúceho súhlasu zástupcov zamestnancov alebo predchádzajúceho súhlasu príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo, v prípadoch, keď sa tieto vyžadujú.⁵⁴

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

V tejto časti výpovede zo strany zamestnávateľa pri porovnaní českého a slovenského práva je viac rozdielov.

Zákonník práce Slovenskej republiky uvádza povinnosť zamestnávateľovi pri zrušení alebo premiestňovaní poskytnúť zamestnancovi inú vhodnú prácu, v českom Zákonníku práce sa táto povinnosť neuvádza.

⁵³Judikatúra R. č. 45/2012, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. [online] 13.10.2011. [cit. 2013-12-13]. Dostupné z: http://www.onlinezakony.sk/32/?all=1&ndc=1#offset=0;sort_mode=2;constraints=legislation-id:%22311_2001%20Z.z.%22

⁵⁴BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 269-270. ISBN 978-80-224-1059-5.

Ďalším rozdielom je doba trvania, za ktorú zamestnávateľ už raz písomne vyzval zamestnanca odstrániť nedostatky v práci. U českého zamestnávateľa je to až 12 posledných mesiacov u nás je to len 6 posledných mesiacov.

Ochranná doba

V Zákonníku práce sa na výpoveď danou zamestnávateľom vzťahuje aj ochranná doba. V rámci nej zamestnávateľ nesmie dať zamestnávateľovi výpoveď, aj keď existuje dôvod na výpoveď.⁵⁵

Týmto ustanovením sa chráni zamestnanec pred skončením pracovného pomeru výpoveďou. Chráni tak skupiny zamestnancov, u ktorých je predpoklad, že vzhľadom ku konkrétnej mimoriadnej situácii, v ktorej momentálne prechodne sú, by pre nich skončenie pracovného pomeru mohlo byť obzvlášť zaťažujúce.

Do ochrannej doby patrí aj dočasná práceneschopnosť zamestnanca pre chorobu alebo úraz, za podmienky, že ju sám dobrovoľne a úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok.

Zákaz výpovede trvá odo dňa začatia práceneschopnosti až do jej skončenia, ktoré je na rozhodnutí lekára. Zákaz sa týka aj doby keď je zamestnanec v ústavnom ošetrovaní alebo kúpeľnej liečbe.

Do ochrannej doby patrí aj zamestnanec uvoľnený na výkon verejnej funkcie, zamestnanec povolání na výkon mimoriadnej služby v krízovej situácii a samozrejme aj zamestnankyňa, ktorá je tehotná, zamestnankyňa na materskej dovolenke, zamestnankyňa alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo osamelá zamestnankyňa alebo zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako tri roky.

Výnimku ochrannej doby tvorí tehotenstvo žien, kedy za tehotnú sa považuje iba žena, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti a predložila aj lekárske potvrdenie. Takže samotné tehotenstvo zamestnankyne nie je podnet na začatie ochrannej doby.⁵⁶

⁵⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 91. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁵⁶BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve*. 1.vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 340. ISBN 978-80-7380-422-0.

Ak však zamestnanec dostane výpoveď pred začiatkom ochrannej doby a výpovedná doba by mala skončiť v ochrannej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannej doby.⁵⁷

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Český Zákonník práce má navyše ešte samostatne podmienky o ochrannej dobe zamestnanca s tuberkulózou. Pri ňom sa ochranná doba predlžuje o šesť mesiacov po prepustení z ústavného ošetrovania.

Slovenský Zákonník práce dáva zákaz výpovede aj osamelej zamestnankyni alebo osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako tri roky.

3.2.2 Výpoveď daná zamestnancom

„Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.“⁵⁸

Výpoveď, ktorú dáva zamestnanec, musí byť písomná a riadne doručená zamestnávateľovi. Zamestnanec ju môže doručiť osobne, tak že ju podá na mieste určenom na preberanie písomnosti (podateľňa), alebo ju odovzdá príslušnému vedúcemu zamestnancovi. Tu je dobré si prevzatie výpovede dať potvrdiť aj s uvedením dátumom jej prevzatia. Výpoveď však môže zaslať aj poštou na adresu zamestnávateľa, najlepšie doporučené.⁵⁹

Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnancom je vždy dvojmesačná.

Ochranná doba, spomínaná pri výpovedi od zamestnávateľa nechráni zamestnanca pred jeho vlastnou výpoveďou. Takže pracovný pomer pri tejto výpovedi sa ukončí, aj keď sa zamestnanec ocitne v situácii, v ktorej následky svojej výpovede pocíti obzvlášť tiesnivo.

⁵⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 91. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁵⁸Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 92. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁵⁹BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém*. 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008, s. 286-287. ISBN 978-80-224-1059-5.

Ak bol zamestnanec pozbavený alebo obmedzený vo svojej spôsobilosti na právne úkony, môže dať výpoveď iba prostredníctvom opatrovníka ustanoveného súdom.

K výpovedi, ktorú dáva mladistvý, si môže zamestnávateľ vyžiadať vyjadrenie jeho zákonného zástupcu, vplyv na platnosť výpovede to však nemá.⁶⁰

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Keďže pri tejto výpovedi nie sú žiadne závažné právne predpisy a vzťahuje sa hlavne na normy pri výpovedi všeobecne nie sú tu rozdiely medzi českým a slovenským Zákonníkom práce.

3.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru

„Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom, a musia ho v ustanovenej lehote doručiť druhému účastníkovi, inak je neplatné. Uvedený dôvod sa nesmie dodatočne meniť.“⁶¹

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočným a mimoriadnym ukončením pracovného vzťahu okamžite, momentom doručenia písomnosti o zrušení pracovného pomeru adresátovi.⁶²

Pracovný pomer sa tu skončí **na základe jednostranného právneho úkonu, bez uplatnenia výpovednej doby.**

Okamžité zrušiť pracovný pomer môže ako zamestnávateľ, tak zamestnanec. Je nutné mať ale na pamäti, že ide o veľmi citlivý a výnimočný spôsob rozviazania pracovného pomeru. Preto, takéto zrušenie môže byť len za určitých podmienok, ktoré stanovuje Zákonník práce. V ňom sú uvedené podrobné stanovené dôvody pre ukončenie pracovného pomeru okamžite.

⁶⁰THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 71. ISBN 80-89185-02-9.

⁶¹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 95. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁶²THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 71. ISBN 80-89185-02-9.

Z iných dôvodov než sú v zákonnej forme uvedené, nie je možné ukončiť pracovný pomer okamžite.⁶³

Pri okamžitom skončení pracovného pomeru zákonník práce predpisuje písomnú formu.

Pri tomto skončení pracovného pomeru je rozhodujúce, aby písomný zrušovací prejav bol doručený druhej strane v stanovenej lehote. Ak nedošlo k doručeniu v stanovenej lehote, je okamžité zrušenie pracovného pomeru neplatné.⁶⁴

3.3.1 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer, ak zamestnanec

a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin

pri tomto dôvode stačí, že zamestnanec bol odsúdený pre úmyselný trestný čin a rozsudok súdu nadobudol právoplatnosť. Dodatočné zrušenie právoplatnosti rozsudku nemá vplyv na platnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru.

b) porušil závažne pracovnú disciplínu

aby bolo takéto porušenie dôvodom na okamžité ukončenie pracovného pomeru, musí byť jeho intenzita závažného charakteru. Posudzovanie intenzity porušenia pracovnej disciplíny sa ponecháva na zamestnávateľa, ktorý by mal pri vyvodzovaní dôsledkov vychádzať nielen z okolností konkrétneho prípadu, ale aj z celkovej úrovne pracovnej disciplíny na jeho pracovisku. Avšak pri opakovanom ale málo závažnom porušení pracovnej disciplíny sa nemôže použiť okamžité skončenie pracovného pomeru.⁶⁵

⁶³CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistka – Dvanáctero správného vedení personální agendy*. 3.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012, s. 231. ISBN 978-80-7357-726-1.

⁶⁴THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 72. ISBN 80-89185-02-9.

⁶⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 93. ISBN 978-80-89350-36-0.

Najčastejšie prípadu sú úmyselné konanie spojené so škodami väčšieho rozsahu alebo reťazové neospravedlnené absencie, prejavy alkoholizmu, zneužitie poznatkov a informácií získaných pri práci v neprospech zamestnávateľa.⁶⁶

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr do jedného roka, keď tento dôvod vznikol.

Avšak každý dôvod oprávňuje zamestnávateľa sa rozhodnúť z dvoch spôsobov ukončenia pracovného pomeru a to buď výpoveďou alebo teda okamžitým skončením pracovného pomeru.

Okamžité skončenie pracovného pomeru nemôže zamestnávateľ uplatniť voči všetkým kategóriám zamestnancov a to, tehotnej zamestnankyni, zamestnankyni na materskej dovolenke, zamestnankyni alebo zamestnancovi na rodičovskej dovolenke, osamelej zamestnankyni alebo zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako tri roky alebo sa stará o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím. Pri týchto kategóriách môže zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer výpoveďou. Avšak pri zamestnankyni na materskej dovolenke a zamestnankyni alebo zamestnancovi na rodičovskej dovolenke nemá ani takúto možnosť.⁶⁷

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Slovenský Zákonník práce dáva možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru osobe právoplatne odsúdenej pre úmyselný trestný čin bez ohľadu na dobu trvanie odňatia slobody. Český Zákonník zase udáva možnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru osobe právoplatne odsúdenej pre úmyselný trestný čin až po odňatí slobody k nepodmienečnému trestu na dobu dlhšiu než 1 rok, alebo osobe odsúdenej pre úmyselný trestný čin spáchaný pri plnení pracovných úloh na dobu najmenej 6 mesiacoch.

Na rozdiel od českého práva, slovenské právo chráni pri okamžitom skončení pracovného pomeru nie len tehotné zamestnankyne a zamestnankyne na materskej a zamestnankyne alebo zamestnancov na rodičovskej dovolenke, ale pridáva k týmto

⁶⁶THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 72. ISBN 80-89185-02-9.

⁶⁷THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 72-73. ISBN 80-89185-02-9.

osobám aj osamelé osoby, ktoré sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky, alebo osoby, ktoré sa osobne starajú o blízku osobu, ktorá je ťažko zdravotne postihnutá.

3.3.2 Okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnanca

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak:

a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu

b) zamestnanec mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí jej splatností

c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.⁶⁸

Osobitný dôvod sa týka mladistvého zamestnanca, ktorý môže okamžite skončiť pracovný pomer aj vtedy, ak nemôže vykonávať prácu bez ohrozenia svojej morálky.

Zamestnanec môže okamžité skončenie pracovného pomeru dať v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode dozvedel.

Takýto zamestnanec má nárok na náhradu mzdy v sume svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.⁶⁹

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Zamestnanec v Českej republike má možnosť až dva mesiace na okamžité skončenie pracovného pomeru od dňa, keď sa o dôvode dozvedel, avšak český zákonník práce neuvádza ako dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru ak je ohrozený život alebo zdravie zamestnanca a taktiež neuvádza dôvody pri mladistvých.

⁶⁸Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 95. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁶⁹THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 73. ISBN 80-89185-02-9.

3.4 Skončenie pracovného pomeru dohodnutého na určitú dobu

„Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu sa skončí uplynutím tejto doby.“⁷⁰

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu, samozrejme písomné, končí uplynutím času.

Zmluvné strany si môžu v pracovnej zmluve dohodnúť dobu trvania pracovného pomeru na určitú dobu rôznym spôsobom, nielen konkrétnym vyjadrením dňa ale aj konkrétnou udalosťou.

Právnym dôvodom ukončenia pracovného pomeru v tomto prípade je objektívna právna udalosť – uplynutie času, alebo konkrétnej udalosti. Je to dôsledkom zásady zmluvnosti pracovného pomeru, pri ktorom sa okamih skončenia pracovného pomeru dohodol už vopred a to pri uzatváraní pracovnej zmluvy.⁷¹

Ešte pred uplynutím dohodnutej doby sa môže skončiť tento pracovný pomer aj inými spôsobmi, napríklad výpoveďou alebo dohodou a podobne.

Zamestnávateľ už nemá povinnosť upozorňovať zamestnanca na skutočnosť, že nadišla doba skončenia pracovného pomeru. Aj keď je zamestnávateľ v „ochrannej dobe“, ako napríklad by bol zamestnanec práce neschopný, pracovný pomer na dobu určitú sa končí v predtým stanovený dátum v pracovnej zmluve.

Ak zamestnanec pokračuje po uplynutí dohodnutej doby s vedomím zamestnávateľa ďalej v práci, platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec nedohodnú predtým inak.

Svojvoľné pokračovanie v práci bez vedomia zamestnávateľa však neznamená, že pracovný pomer trvá.⁷²

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Tento spôsob pracovného pomeru má dosť jasné podmienky a preto sa nelíši s českým Zákonníkom práce.

⁷⁰Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 99. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁷¹THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 75. ISBN 80-89185-02-9.

⁷²BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000, s. 222. ISBN 80-88715-73-3.

3.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

„V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, ak ďalej nie je ustanovené inak.“⁷³

V pracovnej zmluve si zamestnanec a zamestnávateľ môžu dohodnúť skúšobnú dobu, ktorej dĺžka je najviac tri mesiace. Skúšobná doba musí byť dohodnutá písomne, inak je neplatná a končí sa uplynutím posledného dňa dojednanej doby.

Zákonník práce nepredpisuje pre zrušenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe žiadne obmedzenia.

Je to najjednoduchší spôsob ukončenia pracovného pomeru obidvoma účastníkmi pracovnoprávneho vzťahu z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu, ale je potrebná písomná forma.

Avšak v tomto prípade sa nedá aplikovať zákon o ochrannnej dobe ako pri výpovedi.

Pri tomto skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe má lehota daná v Zákonníku práce, 3 dní, len poriadkový charakter a nie je záväzná. Ukončiť pracovný pomer môžeme najneskôr v posledný deň jej trvania.⁷⁴

V prípade, že v priebehu skúšobnej doby neskončí zamestnanec ani zamestnávateľ pracovný pomer, pracovný pomer pokračuje ďalej.

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

České normy navyše uvádzajú, že zamestnávateľ nemôže v skúšobnej dobe zrušiť pracovný pomer v dobe prvých 14 kalendárnych dní trvania pracovnej neschopnosti

⁷³Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 100. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁷⁴Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 100. ISBN 978-80-89350-36-0.

3.6 Hromadné prepúšťanie

„Zamestnávateľ po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku prerokovania úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a zástupcom zamestnancov.“⁷⁵

Ukotvenie inštitútu hromadného prepúšťania je v Zákonníku práce pomerne krátku dobu od roku 1996. Ide o zabezpečenie aspoň minimálnej ochrany zamestnancov, ktorých sa chystá zamestnávateľ prepustiť.⁷⁶

Je potrebné si uvedomiť, že pri hromadnom prepúšťaní ide o viac individuálnych výpovedí alebo dohôd o skončení pracovného pomeru z dôvodu, ktorý nespočíva v osobe zamestnanca.

Ak zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov organizačného charakteru alebo dohodou z tých istých dôvodov počas 30 dní najmenej s:

- 10 zamestnancami, ak zamestnávateľ zamestnáva od 20 do 100 zamestnancov
- 10 % zamestnancov, ak u zamestnávateľa pracuje od 100 do 300 zamestnancov
- 30 zamestnancami, ak zamestnávateľ má viac ako 300 zamestnancov ide už

o hromadné prepúšťanie.

Zamestnávateľ, ktorému hrozí hromadné prepúšťanie, musí dobre svoj zámer zvážiť a predovšetkým splniť všetky svoje zákonné povinnosti, ktoré predchádzajú samotný akt podávania výpovedí.⁷⁷

Okrem hmotno-právnych podmienok, ktoré je zamestnávateľ povinný splniť pri každej individuálnej výpovedi, pracovnoprávna úprava hromadného prepúšťania mu ukladá aj ďalšie povinnosti vo vzťahu k zástupcom zamestnancov, ako aj vo vzťahu k príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.⁷⁸

⁷⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 102. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁷⁶THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 77. ISBN 80-89185-02-9.

⁷⁷NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončiť pracovný pomer z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2013, s. 81. ISBN 978-80-247-4038-6.

⁷⁸BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004, s. 439. ISBN 80-88931-32-0.

Zamestnávateľ nemá dané akým spôsobom sa má ukončiť takýto pracovný pomer, môže to byť výpoveďou zo strany zamestnávateľa z organizačných dôvodov a taktiež dohodou z tých istých dôvodov. Podľa právneho stavu nezáleží na forme skončenia pracovného pomeru, ale na dôvodoch tohto skončenia.

S cieľom dosiahnuť dohodu je zamestnávateľ povinný najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania prerokovať so zástupcami zamestnancov alebo samotnými zamestnancami opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť. Predovšetkým prerokovať možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách.

Thurzová vo svojej knihe uvádza, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť zástupcom zamestnancov alebo samotným zamestnancom, všetky potrebné informácie a písomne ich informovať o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.⁷⁹

S hromadným prepúšťaním môže zamestnávateľ začať najskôr po uplynutí jedného mesiaca odo dňa doručenia písomnej informácie úradu práce a zástupcom zamestnancov. Porušenie tejto právnej povinnosti je porušením pracovnoprávnych predpisov s možnosťou uplatnenia pracovnoprávnych sankcií zo strany inšpekcie práce. Avšak porušenie tejto povinnosti nespôsobuje neplatnosť výpovedí alebo dohôd o skončení pracovného pomeru voči zamestnancom z organizačných dôvodov.⁸⁰

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Český zamestnávateľ má podľa zákona uviesť zástupcom zamestnancov alebo samotným zamestnancom aj výšku odstupného.

⁷⁹THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004, s. 77. ISBN 80-89185-02-9.

⁸⁰BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 384. ISBN 978-80-89393-42-8.

3.7 Odstupné a odchodné

Zo zákona nevyplýva žiadne obmedzenie zo súbehu nárokov na odstupné a odchodné. Zamestnancovi vzniká na ne nárok, keď sú splnené zákonné podmienky. Ide o dva samostatné nároky, ktoré sa vzájomne nevylučujú.

„Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.“⁸¹

Barancová vo svojej knihe uvádza, že hlavným **účelom odstupného** je poskytnúť určitú satisfakciu poskytovanú zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, **že pracovný pomer končí skôr ako účastníci v pracovnej zmluve predpokladali** a že skončenie pracovného pomeru nespočíva u zamestnanca, ale u zamestnávateľa, v jeho hospodárskych problémoch.

Odstupné je nároková zložka, ktorá náleží zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru formou výpovede, alebo dohodou z dôvodov, ktoré sú udané v Zákonníku práce.⁸²

V Zákonníku práce je udaná len minimálna výška odstupného, avšak túto výšku ide zo strany zamestnávateľa zvýšiť a to dohodou v kolektívnej zmluve alebo vo vnútorných predpisoch.⁸³

Ak pracovný pomer skončil dohodou, teda nie je tu výpovedná doba, nárok na odstupné bude väčší ako pri výpovednej dobe.

Vrátenie odstupného prípadne v prípade ak zamestnanec znovu nastúpi do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi, ktorý mu odstupné vyplácal.⁸⁴

⁸¹Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 109. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁸²BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004, s. 448. ISBN 80-88931-32-0.

⁸³NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončiť pracovný pomer z pohľadu zamestnávateľa a zamestnanca*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2013, s. 95. ISBN 978-80-247-4038-6.

⁸⁴Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 109. ISBN 978-80-89350-36-0.

Výšku odstupného Zákonník práce vypočítava:

„Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,*
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,*
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,*
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.*

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,*
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,*
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,*
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,*

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov. ⁸⁵

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Pri tomto porovnávaní je odstupné v Českej republike viac zohľadnené na stranu zamestnanca. Slovenskí ale i českí zamestnanci majú nárok na odstupne najmenej vo výške jedného mesačného zárobku. Odstupné sa vypočítava podľa daných kritérií, berú sa do úvahy odpracované roky u zamestnanca, v Slovenskom Zákonníku práce sa navyše berie aj spôsob ukončenia pracovného pomeru (výpoveď, alebo dohoda).

Ak sa jedná o odstupne z dôvodu, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz alebo chorobu z povolania je odstupné na Slovenku vo výške 10-násobku jeho priemerného mesačného zárobku, v Česku je odstupné vo výške 12-násobku priemerného zárobku.

Pre porovnanie, Zákonník práce v Česku udáva odstupne:

„Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od

zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,

b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby. ⁸⁶

⁸⁵Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 108. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁸⁶Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce. [online] 01.01.2014. [cit. 2013-12-13]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/zneni-20140101/uplne/#p286>

„**Odchodné** zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.“⁸⁷

Odchodné má byť zo strany zamestnávateľa **určitou formou odmeny za celú profesijnú kariéru zamestnanca pri jeho odchode do dôchodku.**

Odchodné sa má poskytnúť zamestnancovi len jedenkrát, vtedy, keď zamestnanec končí prvýkrát pracovný pomer potom, čo mu vznikol nárok na starobný alebo invalidný dôchodok, alebo dôchodok za výsluhu rokov.

Zákonník práce ustanovuje len minimálnu výšku odchodného. Priaznivejšia výška odchodného môže byť predmetom kolektívnej zmluvy.

Podmienkou vzniku nároku na odchodné je fakt, že zamestnanec si nárok na príslušný dôchodok uplatní v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne ešte pred skončením pracovného pomeru alebo najneskôr desať pracovných dní po skončení pracovného pomeru.

Ak teda zamestnanec v tomto časovom rozpätí neuplatní, nárok na odchodné mu zaniká.⁸⁸

Nárok na odchodné nie je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi, s ktorým pracovný pomer skončil okamžite z dôvodu, že bol zamestnanec právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo závažne porušil pracovnú disciplínu.

Rozdiely medzi Slovenským a Českým Zákonníkom práce:

Český Zákonník práce ako taký, pojem odchodné nepozná. Zákonný nárok na odchodné vzniká len na základe špecifických zákonov, napríklad Zákon o služobnom pomere príslušníka bezpečnostných zborov. Zamestnávateľ však môže zjednať so zamestnancom v kolektívnej zmluve všetky práva, aj v rámci peňažných nárokov, takže aj odchodného, ktoré nie sú v Zákonníku práce zakázané. V kolektívnej zmluve je možné upraviť práva zamestnancov a taktiež i práva a povinnosti zmluvných strán danej zmluvy.

⁸⁷Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. In: *Zákonník práce*. Bratislava: Nová práca, 2013, s. 111. ISBN 978-80-89350-36-0.

⁸⁸BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*. 1.vyd. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004, s. 450. ISBN 80-88931-32-0.

Cieľom kolektívnych zmlúv (u oboch republikách) je prioritne upraviť priaznivejšie podmienky, rozšíriť práva zamestnancov, udržiavať dobré pracovné vzťahy... Preto zmluvné strany pri riešení vzájomných vzťahov prednostne využívajú prostriedky kolektívneho vyjednávania. Kolektívna zmluva môže upravovať práva i povinnosti oboch zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové podmienky, sociálnu oblasť a podobne.

4 ANALÝZA UKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU

Dôvod prečo som si vybrala túto tému bol dosť jednoznačný. Keďže ukončenie pracovného pomeru je v poslednom čase dosť aktuálnou témou, chcela som priblížiť jednotlivé možnosti. Veľa ľudí sa touto problematikou nezaobrá a netuší ako svoje práva a povinnosti zo zákona čo najlepšie využiť v prospech seba.

Druhým dôvodom bolo to, že táto téma ma osobne dosť zaujímala a mala som pocit, že moje doterajšie vedomosti o zrušení pracovného pomeru nie sú dostačujúce, preto som túto prácu vnímala ako šancu niečo nové sa naučiť.

Cieľom celej práce je poukázať na jednotlivé možnosti ukončenia pracovného pomeru, ako aj možné odchodné a odstupné. Opisujem aj možnosť hromadného prepúšťania zamestnancov.

4.1 Cieľ, hypotézy a metódy práce

Cieľom tejto práce je poukázať na najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru a zároveň zistiť vedomosti respondentov pomocou dotazníka.

V prieskume sme si stanovili tieto ciele:

1. Zistiť znalosť respondentov v danej problematike.
2. Zistiť najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru.

Hypotézy:

Hypotéza H1: Predpokladám, že ženy vystriedajú viac zamestnaní ako muži.

Hypotéza H2: Predpokladám, že vedomosti u respondentov ohľadom ukončenia pracovného pomeru budú minimálne.

Hypotéza H3: Predpokladám, že najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru je dohoda o ukončení pracovného pomeru.

Metódy prieskumu

Pri zostavovaní bakalárskej práce som využila viacero metód. V prvom rade to bola analytická a štatistická metóda - štúdium odbornej literatúry, jej rozbor, skúmanie a zaznamenávanie.

V nasledujúcich etapách som kombinovala metódu komparačnú (porovnávaciu) v dostupných dokumentoch Slovenskej a Českej republiky.

Základným zdrojom k tejto záverečnej práci bol zvolený dotazník, ako metóda prieskumu skončenia pracovného pomeru. Dotazník sme využili ako ekonomický výskumný a vyhodnocujúci nástroj, vďaka ktorému sme pomerne rýchlo zistili potrebné informácie.

4.2 Organizácia a vzorka prieskumu

Pri svojej práci sme využili alternatívu, kde sme dotazníky osobne rozdali aj osobne pozberali. Pred samotným vyplnením dotazníka sme respondentom vysvetlili, čo očakávame a prípadne odpovedali na nimi zadané nejasnosti. Respondenti boli oboznámení s tým, že dotazník je anonymný a preto ich prosíme o pravdivé informácie. Výsledky tohto dotazníka budú použité na vypracovanie záverečnej bakalárskej práce.

Výhody dotazníka sú v tom, že nerobí nátlak na respondentov a respondent si môže premyslieť odpoveď. Pre nás to bola krátka organizačná príprava prieskumu, malá časová náročnosť na uskutočnenie prieskumu a pomerne jednoduché spracovanie výsledkov. Asi najväčšou nevýhodou pri tejto metóde je, že sa nedá zistiť, či respondenti udávajú pravdivé odpovede a či sami seba vedia dobre ohodnotiť.

Dotazník bol vlastnej konštrukcie a obsahoval 10 uzatvorených otázok. Predmetom prieskumu boli respondenti - zamestnanci blízkych spoločností.

Rozdaných bolo 30 dotazníkov, návratnosť predstavovala 100 %, po optickej kontrole sme do spracovania mohli použiť 30 dotazníkov.

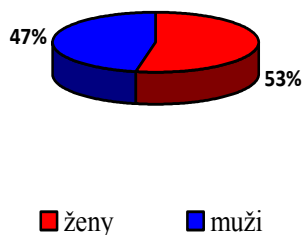
4.3 Analýza prieskumu

Po uskutočnení zberu údajov, nasleduje etapa, kde je potrebné zhromaždený materiál spracovať a vyhodnotiť. Ešte pred samotným spracovaním je potrebné dotazníky skontrolovať z hľadiska ich korektnosti.

V našom prípade boli všetky odovzdané dotazníky korektné.

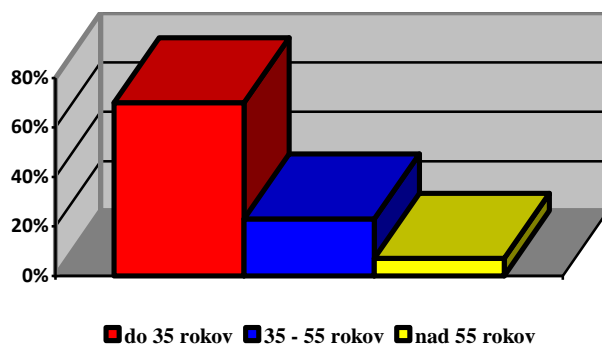
Spracovaných dotazníkov bolo 30 kusov. Z tohto počtu respondentov sa prieskumu zúčastnilo 16 žien (53 %) a 14 (47 %) mužov. Zastúpenie respondentov uvádzame na grafe 1.

Graf 1: Pohlavie respondentov



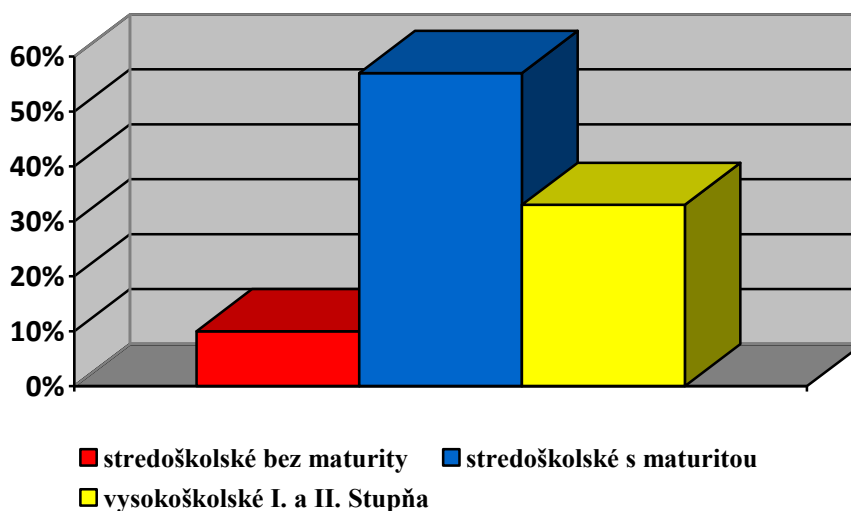
Ako aj vyplýva z nasledovného grafu, najviac respondentov bolo vo veku do 35 rokov a to 21 respondentov (70 %), kým najmenej bolo vo veku nad 55 rokov, len 2 respondenti (7 %). 7 respondentov (23 %) bolo vo veku medzi 35 – 55 rokov.

Graf 2: Vek respondentov



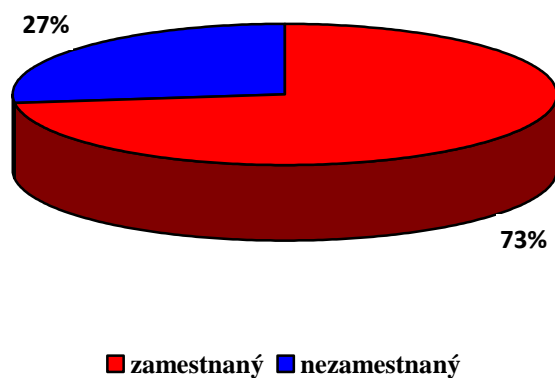
Ďalší graf znázorňuje úroveň vzdelania respondentov. Z výsledkov vyplýva, že najviac bolo respondentov, ktorý majú stredoškolské vzdelanie s maturitou, a to 17 respondentov (57 %). 10 respondentov (33 %) bolo s vysokoškolským vzdelaním I. a II. stupňa a len 3 respondenti (10 %) mali vzdelanie stredoškolské bez maturity.

Graf 3: Vzdelanie respondentov



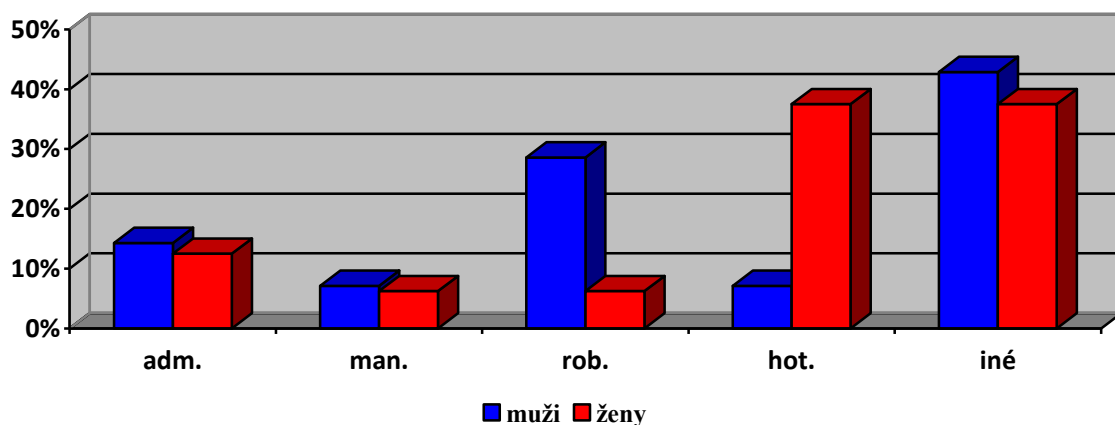
Graf 4 nám ukazuje koľko z opýtaných respondentov momentálne pracuje. 22 respondentov (73 %) pracuje a 8 opýtaných respondentov (27 %) momentálne nepracuje.

Graf 4: Pracujúci



V grafe 5 som porovnávala pracovné zameranie respondentov a to samostatne mužov a ženy. Najviac žien a to 6 (37,5 %) pracuje v oblasti hotelierstva a taktiež v oblasti mimo opýtaných, čiže možnosť iné. Taktiež až 6 (42,86 %) mužov z opýtaných malo možnosť iné, ale v oblasti hotelierstva pracuje len 1 muž (7,14 %). Zamestnanie robotníka označili 4 muži (28,57 %) ako druhú najčastejšiu prácu mužov. Len jedná žena (6,25 %) označila zamestnanie robotník. V oblasti manažmentu nie sú veľké rozdiely v percentách medzi mužmi a ženami, je to 1 muž (7,14 %) a 1 žena (6,25 %). Taktiež v oblasti administratívy je počet respondentov u žien a mužov rovnaký a to po dvoch, ale percento u mužov je až 14,29 %, u žien 13 %.

Graf 5: Zamestnanie respondentov



Vysvetlivky:

adm. - administratíva

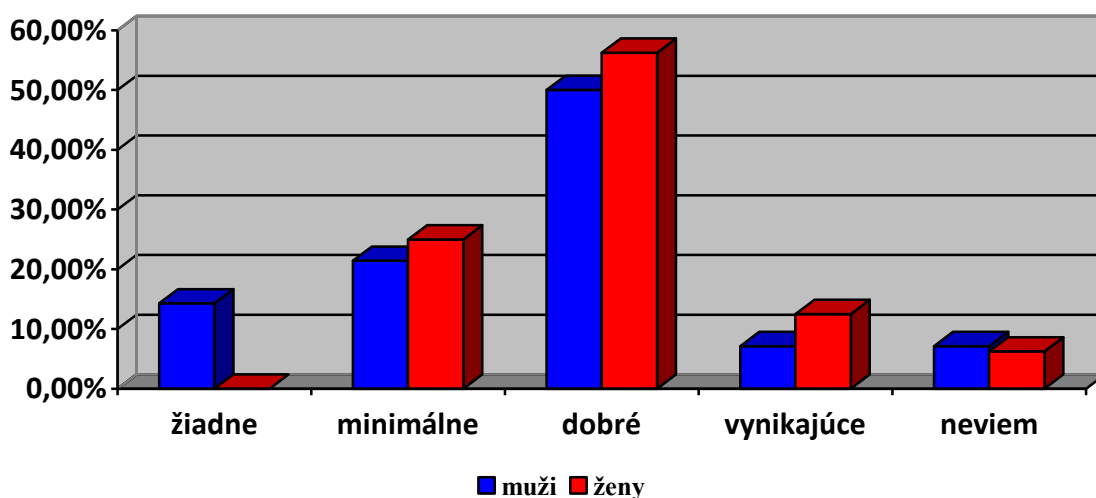
man. – manažment

rob. – robotník

hot. – hotelierstvo

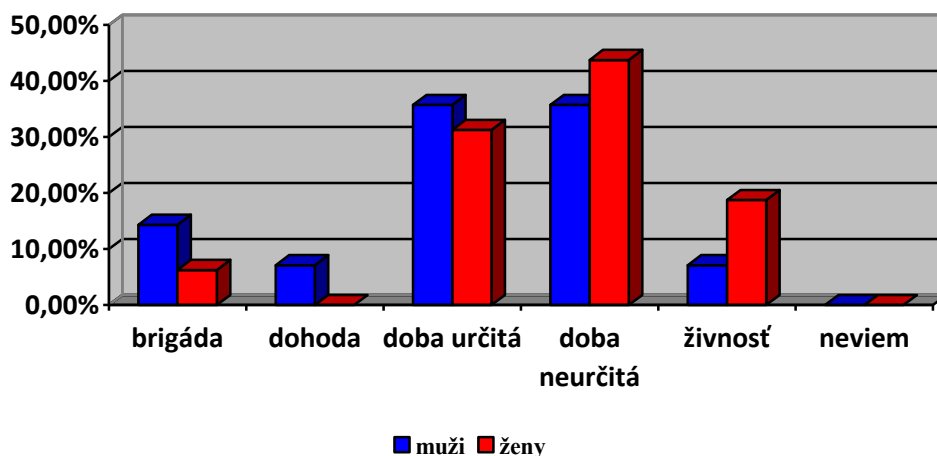
Ako vidíme na grafe nižšie, najčastejšia odpoveď na otázku aké majú respondenti vedomosti ohľadom ukončenia pracovného pomeru, bola možnosť dobré, a to až 9 žien (56,25 %) a 7 mužov (50 %). Druhá najčastejšia odpoveď bola, že respondenti majú minimálne vedomosti ohľadom ukončenia pracovného pomeru. Boli to 4 ženy (25 %) a 3 muži (21,43%).

Graf 6: Vedomosti respondentov o ukončení pracovného pomeru



Na nasledujúcom grafe je znázornení najčastejší spôsob uzatvorenia pracovného pomeru. U respondentov sa najčastejšie používala pracovná zmluva na dobu neurčitú, u 7 žien (43,70 %) a 5 mužov (35,71 %). Druhá najčastejšie používaná pracovná zmluva je pracovná doba na dobu určitú, 5 žien (31,25 %) a 5 mužov (35,71 %).

Graf 7: Najčastejší spôsob uzatvorenia pracovného pomeru



Vysvetlivky:

dohoda – pracovná zmluva na dohodu

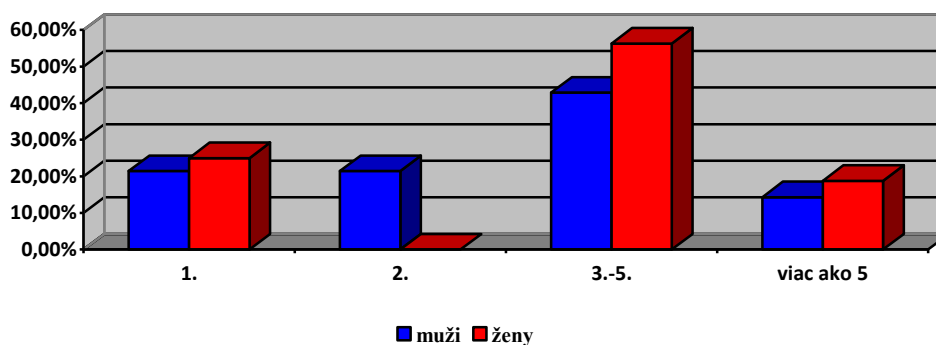
doba určitá – pracovná zmluva na dobu určitú

doba neurčitá – pracovná zmluva na dobu neurčitú

Až 9 žien (56,25 %) a 6 mužov (42,86 %) z opýtaných pracovalo u 3 – 5 zamestnancov.

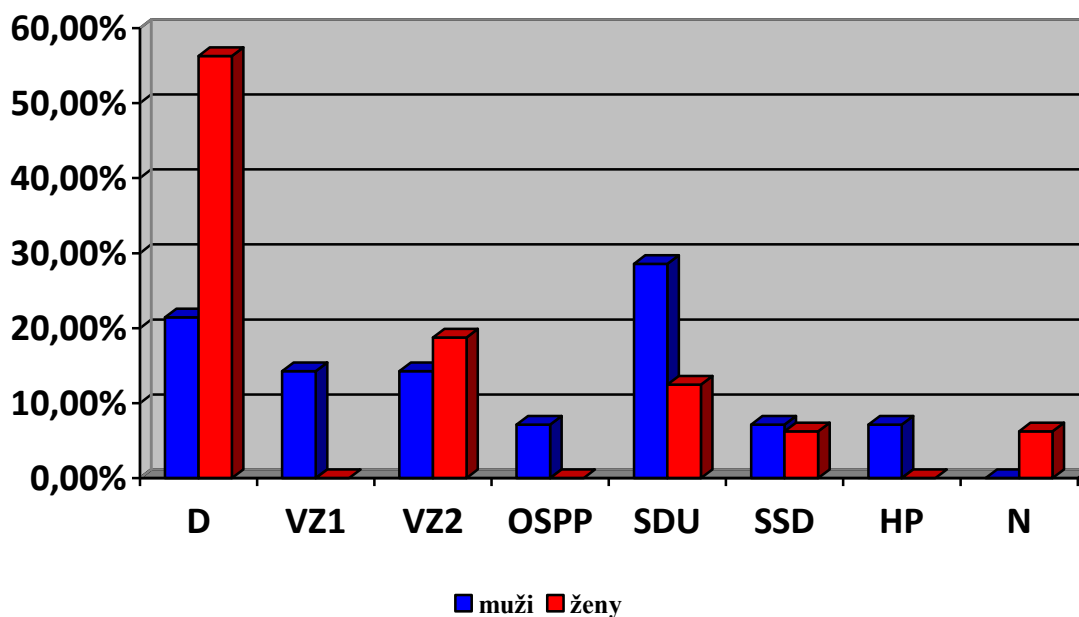
Len 4 ženy (25 %) a 3 muži (21,43 %) sú zamestnaní stále u jedného zamestnávateľa.

Graf 8: Počet zamestnaní



Najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru u žien je jednoznačné skončenie pracovného pomeru dohodou, uviedlo to až 9 žien (56,25 %). U mužov je najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru skončenie pracovného pomeru na dobu určitú, uviedli to 4 muži (28,57 %).

Graf 9: Najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru



Vysvetlivky:

D - dohoda o skončení pracovného pomeru

VZ1 – výpoveď zo strany zamestnávateľa

VZ2 – výpoveď zo strany zamestnanca

OSPP – okamžité skončenie pracovného pomeru

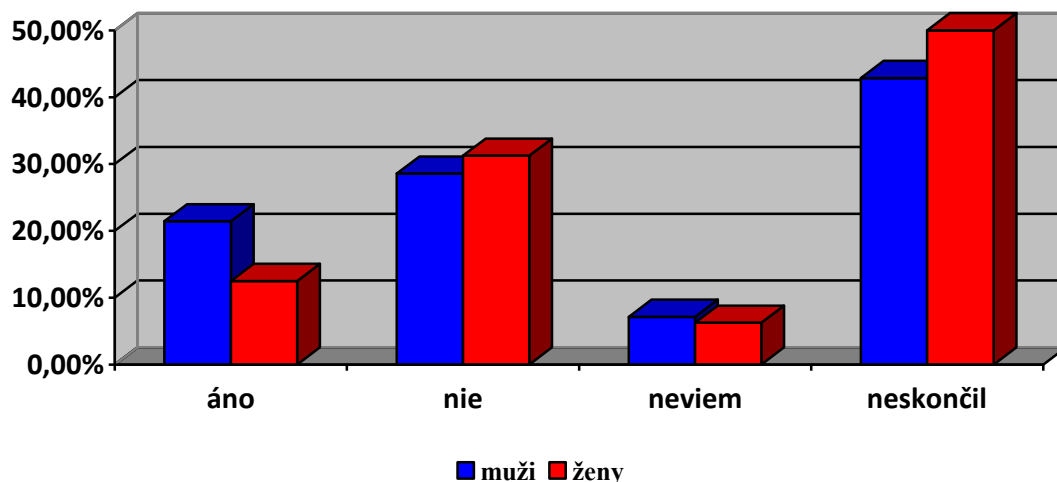
SDU – skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú

SSD – skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

HP – hromadné prepúšťanie, N – neviem, akým spôsobom som skončil pracovný pomer

Posledný graf nám zobrazuje, či opýtaní respondenti zväčša neskončili pracovný pomer výpoveďou. Pri respondentov, ktorí skončili pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa boli len 2 ženy (12,5 %) a 3 muži (21,43%), a tí skončili z dôvodu znižovania pracovných miest.

Graf 10: Výpoveď zo strany zamestnávateľa z dôvodu znižovania pracovných miest



4.4 Interpretácia výsledkov prieskumu

Úvodné otázky dotazníka slúžili k mapovaniu pohlavia, veku, dosiahnutého vzdelania a právnych vedomostí v zamestnaní.

Zastúpenie jednotlivých pohlaví respondentov v dotazníkovom prieskume bolo s minimálnym rozdielom, a to 14 mužov a 16 žien.

Z hľadiska vekového rozvrstvenia bola najpočetnejšia skupina respondentov vo veku do 35 rokov.

Najviac respondentov bolo stredoškolského vzdelania s maturitou a najmenej respondentov zase stredoškolského vzdelania bez maturity.

Zo všetkých respondentov nepracuje momentálne 8 respondentov a pracuje 22 respondentov.

V otázke o počte zamestnaní sa nám potvrdilo, že v dnešnej dobe respondenti veľmi často menia zamestnávateľa, najčastejšia odpoveď bola, že respondenti majú 3 – 5 zamestnávateľa.

Z prieskumu je známe, že vedomosti respondentov sú na dobrej úrovni.

Ako to vidieť z výsledkov príslušného grafu, respondenti boli z rôznych pracovných oblastí.

Pri nasledujúcej analýze mi vyšlo, že zamestnávateľa najradšej využívajú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, s čím som bola aj ja milo prekvapená. Zároveň, však druhou najčastejšou pracovnou zmluvou je zmluva na dobu určitú.

Ako aj z prieskumu vidieť najpoužívanejším spôsobom skončenia pracovného pomeru je dohoda o skončení pracovného pomeru. Druhé v poradí je skončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú, čím sa zamestnávateľ poisti už na začiatku pracovného pomeru.

Pri otázke ak zamestnanci skončili pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa uvádzajú najčastejšiu možnosť, že pracovný pomer neskončili výpoveďou.

Overovanie hypotéz prebiehalo overovaním odpovedí respondentov, pričom do úvahy berieme ich percentuálne zastúpenie.

Hypotéza H1: Predpokladám, že ženy vystriedajú viac zamestnaní ako muži.

Na základe výsledkov z prieskumu dotazníka, môžeme povedať, že ženy vystriedajú viac zamestnaní ako muži.

Na základe vyššie uvedeného, hypotézu H1 potvrdzujem.

Hypotéza H2: Predpokladám, že vedomosti u respondentov ohľadom ukončenia pracovného pomeru budú minimálne.

Z prieskumu dotazníka môžeme povedať, že aj u mužov aj u žien sú vedomosti ohľadom ukončenia pracovného pomeru dobré.

Konštatujeme, že hypotéza H2 sa nepotvrdila.

Hypotéza H3: Predpokladám, že najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru je dohoda o ukončení pracovného pomeru.

Na základe odpovedí respondentov môžeme povedať, že u žien je najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru dohoda o ukončení pracovného pomeru. U mužov je najčastejšie ukončenie pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú.

U všetkých respondentov ako najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru je však dohoda o ukončení pracovného pomeru.

Môžeme teda konštatovať, že hypotéza H3 sa potvrdila.

Cieľom prieskumu bolo zistiť znalosť respondentov v danej problematike a zistiť najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru.

Po analýze tohto prieskumu sme sa dozvedeli, že najčastejším spôsobom ukončenia pracovného pomeru je dohoda o ukončení pracovného pomeru, a dotazník poukazuje aj na to, že znalosť respondentov v danej problematike je na dobrej úrovni.

ZÁVER

Už pri výbere námetu tejto záverečnej práce sa mi zdala téma „Spôsoby ukončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce“ zaujímavá a pri jej spracovaní podľa českého a slovenského Zákonníka práce i iných dostupných zdrojov, som bola milo prekvapená, koľko nových a zaujímavých informácií som sa dozvedela.

Ukončenie pracovného pomeru sa realizuje každodenne v najrozličnejších podobách. Ich účastníci to prijímajú s určitou samozrejmosťou a často si ani neuvedomujú, či je ich konanie v súlade so Zákonníkom práce, alebo čo je už horšie, sa s ním rozchádza. Vo svojej práci som analýzou rozobrala jednotlivé odpovede respondentov. Z výsledkov nášho prieskumu môžeme konštatovať, že súčasný, aj keď pokrokový človek, má iste rezervy, čo sa tejto pracovnej oblasti týka.

Zákonník práce – práca – uzatváranie pracovného pomeru – spôsoby ukončenia pracovného pomeru... všetky tieto faktory, ktoré majú vplyv na pracovno-právne vzťahy určite ešte majú dosť veľké rezervy, ktoré treba zlepšiť a zefektívniť.

Cieľom nás všetkých, zamestnávateľov i zamestnancov, by malo byť vytváranie a zlepšenie pracovnej komunikácie navzájom a tým prispievanie k zlepšeniu pracovnej klímy na pracovisku.

V praxi to znamená, že ak už k ukončeniu pracovného pomeru dôjde, mali by sme si nájsť čas a opierať sa o predpis – teda o Zákonník práce.

Nebud' me lenivý, určite sa nám to vyplatí!

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

BARANCOVÁ, H. a kol. *Česko-slovenské pracovné právo I.* 1.vyd. Bratislava: Vydavateľstvo oddelenie právnickej fakulty, 1992. ISBN 80-7160-036-9.

BARANCOVÁ, H. a kol. *Česko-slovenské pracovné právo II.* 1.vyd. Bratislava: Vydavateľstvo oddelenie právnickej fakulty, 1992. ISBN 80-7160-037-7.

BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo.* 1.vyd. Bratislava: Poradca podnikateľa, 2004. ISBN 80-88931-32-0.

BARANCOVÁ, H. a kol. *Pracovný pomer a poisťný systém.* 1.vyd. Bratislava: Veda, 2008. ISBN 978-80-224-1059-5.

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo.* 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2000. ISBN 80-88715-73-3.

BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo.* 1.vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010. ISBN 978-80-89393-42-8.

BARANCOVÁ, H. a kol. *Základné práva a slobody v pracovnom práve.* 1.vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-422-0.

BERNARD, F. a kol. *Zákonník práce a súvisiace predpisy.* 8.vyd. Bratislava: Práca, 1975.

BRIESTENSKÝ, L. *Pracovné právo pre verejnú správu – 88 otázok a odpovedí.* 1.vyd. Bratislava: Iura edition, 2011. ISBN 978-80-8078-442-3.

CHLÁDKOVÁ, A. a P. BUKOVJAN. *Personalistka – Dvanáctero správného vedení personální agendy.* 3.vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2012. ISBN 978-80-7357-726-1.

CHOVANEC, J. a P. MOZOLÍK. *Ústava Slovenskej republiky*. 1.vyd. Bratislava: Remedium, 1992. ISBN 80-85352-06-0.

KOREC, Š. a kol. *Slovník pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Nová práca, 1998. ISBN 80-967857-3-7.

KRSKOVÁ, A. a D. KRÁTKA. *Základy práva a ochrana spotrebiteľa*. 3.vyd. Bratislava: Media trade, 1997. ISBN 80-08-02640-5.

KUBÍNKOVA, M. a J. STRÁNSKÝ. *Základy teorie práva a pracovní právo*. 1.vyd. Praha: Univerzita J. A. Komenského, 2009. ISBN 978-80-86723-83-9.

NEŠČÁKOVÁ, L. *Jak skončit pracovní poměr z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4038-6.

SPIRIT, M. *Úvod do studia práva*. 1.vyd. Praha: Grada publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3290-9.

TIMKOVÁ, K. *Novela Zákonníka práce účinná od 1. Septembra 2011*. 1.vyd. Bratislava: Raabe, 2011. ISBN 978-80-89182-93-0.

THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Bratislava: Občianske združenie sociálna práca, 2004. ISBN 80-89185-02-9.

THURZOVÁ, M. *Základy pracovného práva*. 1.vyd. Šamorín: Heuréka, 2013. ISBN 978-80-89122-93-6.

ZÁKONNÍK PRÁCE s podrobným komentárom a judikatúrou. Bratislava: Nová práca, 2013. ISBN 978-80-89350-36-0.

Zákony pre ľudí. [online]. 02.07.2001. *Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce*.

Dostupné z: <http://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311>

Online Zákony. [online]. 2000-2014. *Judikátúra - Najvyšší súd SR, Judikátúra - Ústavný súd SR*. Dostupné z:

http://www.onlinezakony.sk/32/?all=1&ndc=1#offset=0;sort_mode=2;constraints=legislation-id:%22311_2001%20Z.z.%22

Podnikatel. [online]. 1.1.2014. *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce*.

Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/zneni-20140101/uplne/#p286>

PRÍLOHA – dotazník

1. Pohlavie:

- a) muž
- b) žena

2. Váš vek:

- a) do 35 rokov
- b) 35- 55 rokov
- c) nad 55 rokov

3. Vaše vzdelanie:

- a) stredoškolské bez maturity
- b) stredoškolské s maturitou
- c) vysokoškolské I. stupňa alebo II. stupňa

4. Aké máte vedomosti o ukončení pracovného pomeru

- a) žiadne
- b) minimálne
- c) dobré
- d) vynikajúce
- e) neviem

5. Pracujete momentálne?

- a) áno
- b) nie

6. Toto je vaše/mali ste už:

- a) 1.zamestnanie
- b) 2.zamestnanie
- c) 3-5. zamestnanie
- d) viac ako 5-té zamestnanie

7. V akej oblasti pracujete, alebo ste pracovali naposledy?

- a) administratíva
- b) manažment
- c) robotník
- d) hotelierstvo a služby
- e) iné

8. Akou pracovnou zmluvou ste uzavreli posledný pracovný pomer?

- a) brigáda
- b) pracovná zmluva na dohodu
- c) pracovná zmluva na dobu určitú
- d) pracovná zmluva na dobu neurčitú
- e) živnosť
- f) neviem

9. Akým spôsobom ste ukončili pracovný pomer v predchádzajúcom zamestnaní:

- a) dohodou o skončení pracovného pomeru
- b) výpoveďou zo strany zamestnávateľa
- c) výpoveďou zo strany zamestnanca
- d) okamžitým skončením pracovného pomeru
- e) skončením pracovného pomeru dohodnutého na dobu určitú
- f) skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe
- g) hromadným prepúšťaním
- h) neviem

10. Ak ste skončili pracovný pomer výpoveďou zo strany zamestnávateľa, bolo to z dôvodu zníženia pracovných miest?

- a) áno
- b) nie
- c) neviem
- d) neskončil som žiadny pracovný pomer výpoveďou

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Veronika Oľšavská

Odbor: manažérske štúdium - riadenie ľudských zdrojov

Forma štúdia: externé štúdium

Názov práce: Spôsoby ukončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce

Rok: 2014

Počet strán textu: 53

Celkový počet strán príloh: 2

Počet titulov slovenských použitých zdrojov: 20

Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 0

Počet internetových zdrojov: 3

Vedúci práce: Doc. JUDr. et. Mgr. Jan Brázda, Ph.D.