

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**BAKALÁRSKE KOMBINOVANÉ
ŠTÚDIUM**

2010 – 2013

BAKALÁRSKA PRÁCA

Kateřina Prekopová

Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru

Praha 2013

Vedúci bakalárskej práce:
prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Kateřina Prekopová

Start, changes and termination of employment relations

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor:
prof. JUDr. Vojtech Tkc, CSc.

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená bakalárska práca je mojím 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 použitých zdrojov.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe dňa 11.03.2013

Kateřina Prekopová

Pod'akovanie

Chcela by som pod'akovať prof. JUDr. Vojtechovi Tkáčovi, CSc. za podporu pri písaní bakalárskej práce, za poskytnuté rady a pripomienky.

Anotácia

Táto bakalárska práca sa vo svojej teoretickej časti zaoberá vznikom, zmenami a skončením pracovného pomeru, ktoré tvoria základné zložky pracovnoprávných vzťahov. Snaží sa poskytnúť všetky dôležité informácie a fakty z danej oblasti, ako aj základnú orientáciu v platnej právnej norme – Zákonníku práce, ktorý je základným pilierom pracovného práva. Ťažiskom práce je pracovný pomer založený na základe pracovnej zmluvy, výkon práce vo verejnom záujme a štátnozamestnanecké pomery sú spomenuté len okrajovo. V prvých dvoch kapitolách sa práca zameriava na základné vymedzenie jednotlivých pojmov, ako zamestnávateľ, zamestnanec, pracovná zmluva, opisuje jednotlivé kroky, ktoré predchádzajú uzatvoreniu pracovného pomeru a určuje práva a povinnosti oboch strán pracovného pomeru. Tretia kapitola je venovaná skončeniu pracovného pomeru, jednotlivým spôsobom, ktoré môže aplikovať zamestnanec i zamestnávateľ. Praktická časť sa zaoberá analýzou najčastejších dôvodov skončenia pracovného pomeru vo výrobnej spoločnosti v Slovenskej republike a v Českej republike a ich následným porovnaním. Záverečná časť poukazuje na zistenia z praxe.

Kľúčové pojmy

Analýzy, pracovné zmluvy, pracovný pomer, predzmluvné vzťahy, skončenie pracovného pomeru, syntézy, vznik pracovného pomeru, zamestnanci, zamestnávateľa, zmeny pracovného pomeru.

Annotation

In its theoretical part, this Bachelor's thesis deals with the start, changes and termination of employment relation which form the basic components of work and legal relations. The aim is to provide all important information and facts from the area in question, as well as a basic orientation in the current legal standard – the Labour Code – being the basic pillar of the labour law. The crucial point of the thesis is an employment relation based on a work contract and performance of work in public interest; public-servant employment form is only mentioned marginally. In the first two chapters, the thesis focuses on basic definitions of individual terms, such as employer, employee or work contract; it describes individual steps which are taken before entering into employment relation, and specifies rights and obligations of both parties to the employment relation. The third chapter deals with termination of an employment relation - individual forms which may be applied both by employees and employers. The practical part analyses the most frequent reasons for termination of employment relations in the production environment in Slovakia and in the Czech Republic and compares them. The final part highlights findings from the practice.

Key words

Analysis, change of employment relation, employees, employers, employment relation, pre-contract relations, start of employment relation, synthesis, termination of employment relation, work contracts.

OBSAH

ÚVOD	8
1 PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY	10
1.1 Pracovnoprávne vzťahy – pojem, obsah, predmet, subjekt	10
1.2 Zamestnávateľ a zamestnanec	13
2 VZNIK A ZMENY PRACOVNÉHO POMERU	16
2.1 Pracovný pomer.....	16
2.2 Predzmluvné vzťahy	20
2.3 Pracovná zmluva	21
2.4 Zmeny pracovného pomeru.....	23
3 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU A JEHO SPÔSOBY	27
3.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru.....	28
3.2 Výpoveď	30
3.2.1 Výpoveď daná zamestnávateľom	31
3.2.2 Zákaz výpovede.....	34
3.2.3 Výpoveď daná zamestnancom	35
3.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru	35
3.4 Skončenie pracovného pomeru na určitú dobu	37
3.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe.....	38
3.6 Hromadné prepúšťanie	39
3.7 Odstupné a odchodné.....	40
3.8 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru	43
4 NAJČASTEJŠIE DŔVODY SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A ČESKEJ REPUBLIKE.....	46
4.1 Cieľ, hypotézy a metodika práce	46
4.2 Analýza výsledkov	48
4.3 Overovanie hypotéz.....	64
4.4 Zhrnutie výsledkov	65
ZÁVER	67
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	69
ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK.....	72
ZOZNAM PRÍLOH	74

ÚVOD

Medzi zamestnancom a zamestnávateľom vznikajú pri uzatváraní pracovného pomeru pracovnoprávne vzťahy, ktoré upravuje zákon číslo 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Zákonník práce definuje nielen inštitút závislej práce, čo sú to pracovnoprávne vzťahy, ale aj práva a povinnosti zamestnávateľa na jednej strane a zamestnanca na strane druhej.

Zákonník práce je základným pilierom pracovného práva, ktoré od nepamäti plní ochrannú funkciu vo vzťahu k sociálnym skupinám, ktoré pracovali za odmenu. Aj dnes je hlavným zmyslom vykonávania práce pre zamestnávateľa odmena, ktorá sa vypláca formou mzdy a je nevyhnutná pre existenciu zamestnanca. Ďalším dôvodom vykonávania práce je rozvoj osobnosti, jej rast prostredníctvom získavania nových zručností, zvyšovanie životnej úrovne zamestnanca.

Dôvodom výberu práce s názvom vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru je prehĺbenie si vedomostí o danej problematike. Nemenej dôležitým dôvodom je istá profesijná zvedavosť, ktorá vyplýva z výberu zadania výskumu v empirickej časti.

Práca sa zaoberá problematikou vzniku predzmluvných vzťahov, pracovného pomeru, jeho zmenou a skončením pri pracovných pomeroch uzatvorených na základe pracovnej zmluvy.

Teoretická časť práce je rozdelená do troch kapitol. Prvá kapitola sa zaoberá vymedzením pojmu pracovnoprávne vzťahy, jeho obsahu, predmetu a subjektu. Už pred samotným vznikom pracovného pomeru sú zamestnávateľ a potenciálny zamestnanec v predzmluvnom vzťahu, ktorý je opísaný v ďalšej časti práce. Súčasťou tejto kapitoly je aj vymedzenie si pojmov zamestnávateľ a zamestnanec, a to nielen pri pracovných pomeroch uzatvorených na základe pracovnej zmluvy ale aj pri štátnozamestnaneckých pracovných pomeroch.

Samotnému vzniku pracovného pomeru a predzmluvným vzťahom je venovaná druhá kapitola. V nej sa nachádzajú podrobnejšie opísané jednotlivé druhy pracovného pomeru. Samostatná podkapitola sa zaoberá pracovnou zmluvou, jej podstatnými náležitosťami a tiež náležitosťami, ktoré je vhodné v nej uviesť, aby sa predišlo prípadným nedorozumeniam na strane zamestnanca či zamestnávateľa. Svoje miesto si tu našli aj zmeny pracovného pomeru.

Samostatná, tretia kapitola rozoberá skončenie pracovného pomeru, jednotlivé spôsoby akými je možné skončiť pracovný pomer nielen zo strany zamestnanca ale aj zamestnávateľa. Jednotlivé výpovedné dôvody sú podrobne rozobraté v podkapitolách. Výpoveď je členená detailnejšie, pretože je nevyhnutné opísať nielen dôvody, kedy môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer výpoveďou, ale aj uviesť situácie, kedy sa na zamestnancov vzťahuje zákaz výpovede, čo znamená, že sú „nedotknuteľní“. Samostatné podkapitoly sa zaoberajú inštitútmi odstupného a odchodného a nárokov z neplatne skončeného pracovného pomeru.

Posledná, štvrtá kapitola je venovaná výskumu. V nej je stručne opísaná konkrétna nemenovaná výrobná spoločnosť. Hlavné zameranie práce smeruje na analýzu stavu počtu zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer v roku 2012, na druh pracovnej zmluvy, vekovú štruktúru, na najčastejšie spôsoby skončenia pracovného pomeru, na jednotlivé právne úkony skončenia pracovného pomeru, a ich následné porovnanie medzi Slovenskou republikou a Českou republikou.

Hlavným cieľom práce je poskytnúť základnú orientáciu v pracovnoprávných vzťahoch. Poukázať na práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa na začiatku pracovnoprávných vzťahov, pri vzniku pracovného pomeru. Taktiež poskytnúť informácie o možnostiach, ktoré dáva platná právna norma v prípade, že niektorá so zmluvných strán chce pracovný pomer skončiť.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

Cieľom tejto kapitoly je podať základné informácie o pracovnoprávných vzťahoch, o ich obsahu, predmete a subjekte, podrobne definovať pojmy zamestnanec a zamestnávateľ.

1.1 Pracovnoprávne vzťahy – pojem, obsah, predmet, subjekt

Platná právna norma nedefinuje *pojem pracovnoprávných vzťahov*. Hovorí len, kedy najskôr pracovnoprávne vzťahy vznikajú.¹ Ani dostupná literatúra nie je jednotná čo sa týka vymedzenia pojmu „*pracovnoprávne vzťahy*“. Barancová uvádza, že v doterajšej pracovnoprávnej literatúre sa ustálilo tzv. užšie a širšie chápanie pracovnoprávných vzťahov.²

„Pracovnoprávne vzťahy v užšom slova zmysle sú právnymi vzťahmi, v ktorých účastníci vystupujú ako nositelia subjektívnych práv a právnych povinností všeobecne ustanovených a zabezpečených normami pracovného práva.

V širšom slova zmysle sa za pracovnoprávny vzťah považuje každý právny vzťah v oblasti spoločenskej práce bez ohľadu na to, na základe akých noriem vzniká, mení sa a zaniká.“³

Podľa Barancovej majú pracovnoprávne vzťahy individuálny charakter, vždy ide o konkrétne právne vzťahy medzi konkrétnymi subjektmi a ich individuálny charakter vyjadruje aj ich výlučne osobnú povahu. Zároveň dodáva, že k základným charakteristikám pracovnoprávných vzťahov tiež patrí dobrovoľnosť, odplatnosť, vzájomnosť.⁴

¹ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

² Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 203

³ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 203

⁴ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 205-206

Pod **obsahom pracovnoprávnych vzťahov** rozumieme súhrn subjektívnych práv a právnych povinností, ktoré obom účastníkom, zamestnancovi a zamestnávateľovi, vyplývajú z platných právnych noriem pracovného práva. Ako uvádza Barancová, za obsah právneho vzťahu sa považujú nielen súhrn objektívnych práv a právnych povinností subjektov právneho vzťahu, ale aj konkrétne právne relevantné správanie subjektov. Realizácia subjektívnych práv a právnych povinností je právne významným správaním subjektov v rámci subjektívnych práv a právnych povinností vymedzených právnymi normami. Právne povinnosti sú nevyhnutnou podmienkou realizácie subjektívnych práv.⁵

Za **predmet pracovnoprávnych vzťahov** spravidla považujeme výkon závislej práce. Všeobecne pracovnoprávne vzťahy členíme na:⁶

- základné pracovnoprávne vzťahy, kam patria:
 - pracovný pomer,
 - vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru;
- ostatné pracovnoprávne vzťahy bezprostredne súvisiace so základnými pracovnoprávnymi vzťahmi, sú od nich odvodené alebo im predchádzajú:
 - sankčné vzťahy,
 - vzťahy vznikajúce pri uskutočňovaní kontroly nad bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci a nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov,
 - ďalšie pracovnoprávne vzťahy, v rámci ktorých občania vykonávajú prácu pre zamestnávateľský subjekt. Ide o pracovné vzťahy, ktoré upravujú osobitné zákony.

Pracovnoprávne vzťahy ďalej členíme na individuálne a kolektívne pracovnoprávne vzťahy v závislosti na tom, či voči zamestnávateľovi vystupuje len jeden subjekt – zamestnanec, alebo kolektívny subjekt (napríklad zástupcovia zamestnancov). Individuálne pracovnoprávne vzťahy upravujú vzťah medzi

⁵ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 207-210

⁶ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 210-211

zamestnávateľom a zamestnancom, kolektívne pracovnoprávne vzťahy upravujú vzťah zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov.

Subjekty pracovnoprávnych vzťahov sú také subjekty, ktoré podľa platnej normy pracovného práva môžu byť nositeľom práv a povinností v pracovnoprávnych vzťahoch. V pracovnoprávnych vzťahoch rozoznávame tieto typy subjektov:

- zamestnávateľ – môže ním byť právnická alebo fyzická osoba zamestnávajúca zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch,
- organizácie zamestnávateľov – vystupujú ako subjekt v kolektívnych pracovnoprávnych vzťahoch,
- zamestnanec
- orgány odborových organizácií – vystupujú ako subjekty niektorých pracovnoprávnych vzťahov, sú napríklad jedným z účastníkov uzavierajúcich podnikové kolektívne zmluvy,
- odborové zväzy – podľa súčasného právneho stavu odborové zväzy v Slovenskej republike sú organizované na odvetvovom princípe, vystupujú ako subjekt kolektívnych pracovnoprávnych vzťahov, sú zmluvnou stranou pri uzatváraní kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa,
- štát prostredníctvom orgánov štátnej správy – ide najmä o oblasť zabezpečovania realizácie práva na prácu, kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, najmä predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.⁷

Pracovnoprávne vzťahy v pracovnom pomere a pri výkone práce vo verejnom záujme upravuje Zákonník práce, štátnozamestnanecké pracovné pomery upravuje Zákon o štátnej službe.

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od uzatvorenia pracovnej zmluvy. Za pracovnoprávne vzťahy je nutné považovať aj predzmluvné vzťahy a aj právne vzťahy, ktoré vznikajú na základe zákona o službách zamestnanosti, aj keď tieto predchádzajú uzatvoreniu pracovnej zmluvy. Zánik pracovnoprávnych vzťahov je spojený so skončením pracovného pomeru, i keď i tu existujú výnimky. Niektoré pracovnoprávne

⁷ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 212-213

vzťahy trvajú aj po skončení pracovného pomeru, najmä ak vznikli počas jeho trvania. Sú to napríklad pracovnoprávne vzťahy vyplývajúce zo zodpovednosti za škodu.⁸

1.2 Zamestnávateľ a zamestnanec

Pojem *zamestnávateľ* má povahu pracovnoprávneho pojmu a treba ho odlišovať od pojmu podnikateľ, ktorý má hospodársky a hospodársko-právny význam. Tak ako podnikateľ nemusí mať právny status zamestnávateľa, obdobne zamestnávateľ nemusí byť v právnej pozícii podnikateľa.⁹

Podľa platnej právnej úpravy zamestnávateľom je právnická alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu, ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných vzťahoch.¹⁰ V praxi rozlišujeme pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako fyzickej osoby a pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby.

Zákonník práce uvádza, že spôsobilosť fyzickej osoby mať práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká narodením, resp. počatím, ak sa narodí živé. Spôsobilosť fyzickej osoby vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch ako zamestnávateľ vzniká plnoletosťou; dotedy za ňu koná zákonný zástupca.¹¹

Zákonník práce neupravuje pracovnoprávnu subjektivitu zamestnávateľa ako právnickej osoby, tu sa riadime ustanoveniami Obchodného zákonníka. Kuril uvádza, že právnická osoba nadobúda spôsobilosť mať práva a povinnosti a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať práva a brať na seba povinnosti súčasne, a to dňom svojho vzniku. Právnické osoby vznikajú zápisom do obchodného registra. Ak má teda právnická osoba občianskoprávnu spôsobilosť, pracovné právo jej prepožičiava právny status zamestnávateľa, pokiaľ zamestnáva aspoň jedného zamestnanca.¹²

⁸ Barancová, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-416-2. s. 100

⁹ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 241

¹⁰ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. *Práca a zamestnanosť. Súkromná sféra. Zamestnávateľ*. [online]. 30.11.2011 [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_sukromna_sfera.html

¹¹ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

¹² Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 67

U zamestnávateľa, ktorý je právnickou osobou, robí všetky právne úkony štatutárny orgán, čiže konateľ spoločnosti alebo prokurista spoločnosti. Pracovnoprávna subjektivita zamestnávateľa ako právnickej osoby zaniká dňom výmazu z obchodného registra.¹³

Pri výkone práce vo verejnom záujme sa za zamestnávateľa považuje:

- štátny orgán, obec, vyšší územný celok a právnické osoby, ktorým zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy,
- právnické osoby zriadené zákonom alebo právnické osoby zriadené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona,
- právnické osoby založené štátnym orgánom, Fondom národného majetku Slovenskej republiky, obcou alebo vyšším územným celkom, ak majetková účasť alebo súčet majetkovej účasti štátu, Fondu národného majetku Slovenskej republiky, obce alebo vyššieho územného celku je viac ako 67%,
- iné právnické osoby založené štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom, u ktorých väčšinu členov riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánov navrhuje štátny orgán, obec alebo vyšší územný celok.¹⁴

Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere štátneho zamestnanca k štátu. Z toho vyplýva, že zamestnávateľom štátneho zamestnanca je štát, ktorý je reprezentovaný príslušným služobným úradom.¹⁵ Služobným úradom je napríklad ministerstvo, orgán miestnej štátnej správy, organizačná zložka ozbrojených síl Slovenskej republiky, organizačná zložka Zboru väzenskej a justičnej stáže, Slovenská informačná služba, ale aj Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky, Kancelária prezidenta Slovenskej republiky, Najvyšší súd Slovenskej republiky.

Pod pojmom *zamestnanec* rozumie platná právna úprava fyzickú osobu, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Spôsobilosť fyzickej

¹³ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 68

¹⁴ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Práca a zamestnanosť. *Výkon práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ*. [online]. 30.11.2011 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_vo_verenom_zaujme.html

¹⁵ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Práca a zamestnanosť. *Štátna služba. Zamestnávateľ*. [online]. 30.11.2011 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_v_statnej_sluzbe.html

osoby mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec a spôsobilosť vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva a brať na seba tieto povinnosti vzniká, keď fyzická osoba dovŕši 15 rokov veku. Zamestnávateľ nesmie dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý by predchádzal dňu, keď fyzická osoba ukončí povinnú školskú dochádzku. Práca fyzickej osoby vo veku do 15 rokov alebo práca fyzickej osoby staršej ako 15 rokov do skončenia povinnej školskej dochádzky je zakázaná. Výnimkou je len účinkovanie na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach, športové podujatia a reklamné činnosti.¹⁶

Pri výkone práce vo verejnom záujme sa za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ako aj štatutárny orgán, ktorý je v pracovnoprávnom vzťahu k zamestnávateľovi.¹⁷ Fyzická osoba musí spĺňať nasledovne kritériá: má spôsobilosť na právne úkony v plnom rozsahu, je bezúhonná, spĺňa kvalifikačné predpoklady, má zdravotnú spôsobilosť na prácu, bola zvolená alebo vymenovaná ak to vyžaduje osobitný predpis, je oprávnená na oboznamovanie sa s utajovanými skutočnosťami podľa osobitného predpisu a ak vyučuje náboženstvo – má poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti.¹⁸

Štátnym zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v štátnozamestnaneckom pomere vykonáva štátnu službu v služobnom úrade v príslušnom odbore štátnej služby. Taktiež je to fyzická osoba, ktorá je odborníkom plniacim úlohy pre člena vlády, prezidenta, predsedu Národnej rady Slovenskej republiky, a tiež fyzická osoba, ktorá vykonáva štátnu službu na základe zvolenia do funkcie Národnou radou Slovenskej republiky, respektíve vymenovaním do funkcie prezidentom, vládou Slovenskej republiky, predsedom Národnej rady Slovenskej republiky a predsedom Ústavného súdu Slovenskej republiky.¹⁹

¹⁶ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

¹⁷ Zákon č. 552/2003 Zb. *o výkone práce vo verejnom záujme*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2003, s. 4215-4219. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/552-2003-z-z.p-7520.pdf>

¹⁸ Zákon č. 552/2003 Zb. *o výkone práce vo verejnom záujme*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2003, s. 4215-4219. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/552-2003-z-z.p-7520.pdf>

¹⁹ Zákon č. 400/2009 Zb. *o štátnej službe*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2009, s. 3038-3093. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/400-2009-z-z.p-33174.pdf>

2 VZNIK A ZMENY PRACOVNÉHO POMERU

„Pracovnoprávne vzťahy môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Výkon práv a povinností 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.“²⁰

2.1 Pracovný pomer

„Pracovný pomer je základným pracovnoprávnym vzťahom, ktorého právna úprava predstavuje jadro pracovného práva. Je to najtypickejší a najčastejší pracovnoprávny vzťah, prostredníctvom ktorého prevažná časť občanov realizuje ústavné právo na prácu.“²¹

Účastníkmi pracovného pomeru sú zamestnávateľ na jednej strane a zamestnanec na strane druhej. Zamestnanec v pracovnom pomere sa riadi pokynmi zamestnávateľa, plní zadané úlohy za mzdu. Dá sa povedať, že zamestnanec vymieňa svoju pracovnú silu za mzdu. Hlavným rysom tohto pracovnoprávneho vzťahu je osobná podriadenosť alebo závislosť zamestnanca na zamestnávateľovi. Podľa Barancovej v pracovnom pomere ide o výkon závislej práce pre zamestnávateľa.²²

Podľa platnej legislatívy je závislá práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom, za mzdu alebo odmenu.²³ Závislá práca môže byť vykonávaná výlučne v pracovnom pomere, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo výnimočne za podmienok ustanovených v tomto zákone aj v inom obdobnom vzťahu.

²⁰ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

²¹ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 345

²² Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 346

²³ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Práca a zamestnanosť. *Súkromná sféra. Zamestnanec*. [online]. 30.11.2011 [cit. 2013-01-10]. Dostupné z: http://www.employment.gov.sk/zamestnanec_sukromna_sfera.html

Závislá práca nemôže byť vykonávaná v zmluvnom občianskoprávnom vzťahu alebo v zmluvnom obchodnoprávnom vzťahu podľa osobitných predpisov.²⁴

Z vyššie uvedeného vyplýva, že závislou prácou nie je podnikanie alebo iná zárobková činnosť založená na zmluvnom občianskoprávnom alebo obchodnoprávnom vzťahu. Osobná závislosť zamestnanca sa prejavuje tým, že vykonáva dohodnutý druh práce, na dohodnutom mieste výkonu práce, v dohodnutom alebo určenom pracovnom čase, podľa pokynov zamestnávateľa. Zamestnávateľ disponuje pracovnou silou zamestnanca a toto je jeho tzv. dispozičné oprávnenie zahrňuje právo:

- konkretizovať dohodnutý druh práce, t.j. pridelovať zamestnancovi prácu zodpovedajúcu dohodnutému druhu práce,
- pridelovať zamestnancovi túto prácu na mieste a v čase určenom pri vymedzovaní pracovného záväzku zamestnanca,
- ukladať zamestnancovi záväzné pokyny týkajúce sa výkonu dohodnutého druhu práce (okrem iných najmä z hľadiska bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci) a vyžadovať ich plnenie,
- v stanovených prípadoch jednostranne určovať pracovné podmienky bez ohľadu na súhlas zamestnanca²⁵

Miera závislosti zamestnanca môže byť rôzna. Zvyčajne sa realizuje tak, že zamestnanec vykonáva dohodnutú prácu v kolektíve zamestnancov, v ktorom sú rôznymi internými predpismi jasne vymedzené vzťahy nadriadenosti a podriadenosti.

Z hľadiska spôsobov založenia pracovného pomeru ide najčastejšie o pracovný pomer založený pracovnou zmluvou, pracovný pomer založený vymenovaním a pracovný pomer založený voľbou. Všetky spomenuté druhy pracovného pomeru môžu vzniknúť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Platí to i v prípade založenia pracovného pomeru voľbou alebo vymenovaním, ani tieto pracovné pomery nemôžu byť založené bez súhlasu fyzickej osoby, ktorá má byť do funkcie vymenovaná alebo zvolená.

²⁴ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

²⁵ Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 346-347

Právna úprava rozlišuje niekoľko druhov pracovných pomerov, kde sa uplatňujú individuálne kritériá, ako napríklad časové kritérium alebo kritérium miesta výkonu práce. Jedná sa najmä o:

- pracovný pomer na dobu neurčitú,
- pracovný pomer na určitú dobu,
- pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- pracovný pomer s miestom výkonu práce v domácnosti alebo na inom dohodnutom mieste,
- pracovný pomer s miestom výkonu práce v domácnosti alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií,
- súbežné pracovné pomery.

O **pracovnom pomere na dobu neurčitú** hovoríme vtedy, ak v pracovnej zmluve nie je výslovne určený čas trvania pracovného pomeru alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené podmienky pre pracovný pomer na určitú dobu, napríklad pracovná zmluva nebola uzatvorená písomne.²⁶

Pri **pracovnom pomere na určitú dobu** musí byť v pracovnej zmluve výslovne určená doba trvania pracovného pomeru a tento pracovný pomer musí byť vždy dohodnutý písomne. Vymedziť dobu trvania pracovného pomeru možno viacerými spôsobmi. Medzi najzaužívanejšie patrí presné definovanie konkrétneho dňa a mesiaca, ku ktorému sa pracovný pomer končí. Trvanie pracovného pomeru môže byť taktiež podmienené dĺžkou trvania pracovných úloh, návratom zamestnankyne z materskej alebo rodičovskej dovolenky, ak sa jedná o zastupovanie.

Podľa platnej legislatívy je pracovný pomer na dobu určitú možné dohodnúť najdlhšie na dva roky. Možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je taký pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.²⁷

Podľa Kurila ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

²⁶ Ústredný portál verejnej správy. *Pracovná zmluva a vznik pracovného pomeru*. [online]. 2012 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z: <http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&etype=-1&aid=369>

²⁷ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákoník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

- zastupovania,
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (tzv. sezónne práce)
- dohodnutého v kolektívnej zmluve.²⁸

V prípade, že sa pracovná zmluva predlžuje, alebo opätovne uzatvára podľa vyššie uvedených dôvodov, tieto musia byť v pracovnej zmluve uvedené. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je taktiež možné dohodnúť s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vedy v prípade, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca. Za objektívny dôvod sa zvyčajne považuje najmä vedecká práca, účasť na rôznych projektoch či vedeckých aktivitách.²⁹

Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzavrieť **pracovný pomer na kratší pracovný čas**, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. V tomto prípade nemusí byť pracovný čas rozvrhnutý rovnomerne na všetky pracovné dni. Pri tomto druhu pracovného pomeru zamestnanci dosahujú nižšie mzdy a zamestnávateľ im tiež poskytuje menej sociálnych benefitov.³⁰ Zamestnancovi, ktorý ma uzatvorenú pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas, patrí mzda, ktorá zodpovedá dohodnutému pracovnému času. Uzatvorenie takejto pracovnej zmluvy sa využíva okrem iného aj pri delených pracovných miestach. Delené pracovné miesto je také pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň tohto pracovného miesta.

Nemenej významným spôsobom členenia pracovných pomerov je aj ich rozlišovanie podľa miesta výkonu práce zamestnanca. Zamestnanec obvykle vykonáva prácu na pracovisku zamestnávateľa.

²⁸ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 78

²⁹ Vojníková, I. *Pracovný pomer na dobu určitú*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2012, č. 7-8, s. 70-73. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

³⁰ Barancová, H., I. Hodálová, M. Lacko, J. Matlák, A. Olšovská, D. Skičková a J. Toman. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7. s.249

Zákonník práce umožňuje zamestnancovi vykonávať pracovnú činnosť aj inde ako na pracovisku. Ak je to doma alebo na inom dohodnutom mieste, jedná sa o takzvanú **domácu prácu**, a táto náležitosť musí byť písomne dohodnutá v pracovnej zmluve. V prípade, že zamestnanec pracuje doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií, ide o takzvanú **teleprácu**. Platí to v prípade, že je táto náležitosť písomne dohodnutá v pracovnej zmluve.³¹

Podľa platnej právnej úpravy zamestnanec nie je limitovaný počtom uzavretých pracovných pomerov. Zamestnanec môže mať popri sebe uzatvorených viac pracovných pomerov, či už u toho istého zamestnávateľa alebo u viacerých zamestnávateľov. Takéto pracovné pomery a nazývajú *súbežné pracovné pomery*. Pracovný pomer vzniká odo dňa, ktorý bol v pracovnej zmluve dohodnutý ako deň nástupu do práce.

2.2 Predzmluvné vzťahy

Predzmluvné vzťahy sú prvou fázou procesu, ktorý vedie ku vzniku pracovného pomeru. Predzmluvné vzťahy tvoria súčasť pracovnoprávnych vzťahov a zákon aj v tejto fáze ukladá budúcemu zamestnancovi a budúcemu zamestnávateľovi určité povinnosti. Jedná sa hlavne o informačné povinnosti subjektov pracovnoprávnych vzťahov.

Podľa Kurila, zamestnávateľ je povinný pred uzatvorením pracovnej zmluvy oboznámiť budúceho zamestnanca:

- s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy,
- s pracovnými podmienkami, za ktorých mu prácu vykonávať,
- so mzdovými podmienkami za vykonanú prácu.³²

Budúci zamestnanec je povinný oboznámiť zamestnávateľa rovnako o viacerých skutočnostiach, a to tých, ktoré:

- bránia výkonu práce,
- by zamestnávateľovi mohli spôsobiť ujmu,

³¹ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z-p-5855.pdf>

³² Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 81

- sa týkajú dĺžky pracovného času u iného zamestnávateľa, ak ide o mladistvého zamestnanca³³

Platná legislatívna úprava predzmluvných vzťahov nešpecifikuje len tie informácie, s ktorými sa musia budúci zamestnanec a zamestnávateľ povinne oboznámiť, ale tiež tie, ktoré zamestnávateľ nesmie od budúceho zamestnanca požadovať. Patria sem informácie:

- o tehotenstve
- o rodinných pomeroch
- o bezúhonnosti,
- o odborovej príslušnosti,
- o politickej a náboženskej príslušnosti³⁴

Ďalej môže zamestnávateľ požadovať od budúceho zamestnanca, ak už budúci zamestnanec bol zamestnaný, pracovný posudok a potvrdenie o zamestnaní. V prípade, že budúci zamestnanec je osoba, ktorá sa uchádza o jeho prvé zamestnanie, zamestnávateľ smie od neho požadovať len informácie, ktoré súvisia s prácou. Platí totiž, že zamestnávateľ pri prijímaní budúceho zamestnanca do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. V prípade, že pri vzniku pracovného pomeru zamestnávateľ poruší niektorú z vyššie uvedených zásad, má budúci zamestnanec právo na primeranú peňažnú náhradu.

2.3 Pracovná zmluva

Uzatvorenie pracovnej zmluvy je druhou a finálnou fázou, ktorá vedie ku vzniku pracovného pomeru. Je to dvojstranný právny úkon, ktorým sa zakladá pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom. K uzatvoreniu pracovnej zmluvy dochádza po naplnení predzmluvných vzťahov a musí mať písomnú formu. Jedno vyhotovenie pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný odovzdať zamestnancovi.

V pracovnej zmluve (Príloha A) je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma, a jeho stručná charakteristika

³³ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákoník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

³⁴ Višňovec, I. *Predzmluvné vzťahy*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2013, č. 1, s. 57-59. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

- miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)
- deň nástupu do práce
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve³⁵

V prípade, že niektorá z podstatných náležitostí by v pracovnej zmluve nebola obsiahnutá, takáto pracovná zmluva by bola neplatná.

Rozsah vymedzenia **druhu práce** a jeho charakteristiku Zákonník práce nijako neupresňuje. Stačí jeho stručný popis. V praxi sa často táto náležitosť nahrádza pracovnou náplňou, ktorá tvorí súčasť pracovnej zmluvy. Takýto postup však nie je právne relevantný. Platná právna úprava umožňuje, aby sa dohodnutý druh práce počas trvania pracovného pomeru, zmenil. Pokiaľ zamestnanec so zmenou druhu práce súhlasí, je zmena možná kedykoľvek. Existuje aj možnosť zmeniť druh práce bez súhlasu zamestnanca, avšak iba v prípadoch taxatívne určených Zákonníkom práce.

Miesto výkonu práce je miesto, kde má zamestnanec vykonávať prácu na základe podmienok dohodnutých medzi účastníkmi pracovného pomeru. V praxi sa v pracovnej zmluve uvádza pod miestom výkonu práce alebo sídlo zamestnávateľa, alebo iné určité pracovisko zamestnávateľa. Barancová tvrdí, že platná právna úprava nevylučuje, aby si účastníci dohodli v pracovnej zmluve viac miest výkonu práce.³⁶

S dojednaním **dňa nástupu** do práce úzko súvisí vznik pracovného pomeru. Týmto dňom sa taktiež začínajú medzi zamestnávateľom a zamestnancom realizovať práva a povinnosti, ktoré z uzatvoreného pracovného pomeru vyplývajú. Deň nástupu do práce sa nemusí zhodovať s dňom uzatvorenia pracovnej zmluvy, v pracovnej zmluve možno dojednať nástup do práce v ktorýkoľvek iný deň po jej uzatvorení.

Mzdové podmienky sú ďalšou podstatnou náležitosťou pracovnej zmluvy. V prípade, že sú dohodnuté v kolektívnej zmluve, stačí uviesť odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ uvedie v pracovnej zmluve aj ďalšie pracovné podmienky, a to výplatný termín, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej lehoty. Taktiež je možné dohodnúť ďalšie podmienky na ktorých sa zamestnanec a zamestnávateľ dohodli, najmä ak sa jedná o benefity zamestnanca.

³⁵ Kachaňáková, A. *Riadenie ľudských zdrojov*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT - vfra, 2007. ISBN 978-80-89085-87-5. s. 97

³⁶ Barancová Barancová, H a R. Schronk. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4. s. 375

V pracovnej zmluve možno taktiež dohodnúť skúšobnú dobu, ktorá je podľa aktuálnej právnej úpravy najviac tri mesiace; u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto zamestnanca, je to najviac šesť mesiacov. Skúšobnú dobu nie je možné dodatočne predlžovať. Predlžuje sa iba o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, napríklad v prípade práceneschopnosti zamestnanca. Skúšobná doba sa musí dohodnúť písomne, inak je platná.

Pri výkone štátnej služby sa so zamestnancom uzatvára služobná zmluva. Zákonom o štátnej službe hovorí, že služobná zmluva musí byť uzatvorená najneskôr v deň vzniku štátnozamestnaneckého pomeru. Jedno písomné vyhotovenie je štátny úrad povinný vydať štátnemu zamestnancovi. Skúšobná doba v prípade štátnozamestnaneckého pomeru je tri mesiace.

2.4 Zmeny pracovného pomeru

Pod zmenou pracovného pomeru je chápaná skutočnosť, kedy uzatvorený pracovný pomer trvá, ale zmení sa jeho subjekt alebo obsah.

Zmena subjektu môže nastať iba u zamestnávateľa, aj to iba v tom prípade, že dôjde k prechodu alebo prevodu zamestnávateľa k jeho právnomu nástupcovi. V tomto prípade všetky práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov prechádzajú na nástupníku spoločnosť. Na strane zamestnanca je zmena subjektu nemožná, pretože v pracovnom pomere sa jedná o výkon závislej práce a ten je viazaný na konkrétneho zamestnanca.

K zmene obsahu pracovného pomeru dochádza na základe dvojstranného alebo jednostranného právneho úkonu oboch účastníkov pracovného pomeru.

K zmene obsahu pracovného pomeru môže dôjsť pri:

- dohode o zmene pracovných podmienok
- preradení na inú prácu
- pracovnej ceste
- dočasnom pridelení

Dohoda o zmene pracovných podmienok (Príloha B) je dvojstranný právny úkon medzi zamestnávateľom a zamestnancom. Dochádza k nemu vtedy, ak sa obe strany, zamestnávateľ aj zamestnanec, dohodli na zmene niektorých ustanovení

pracovnej zmluvy. Dohodu o zmene pracovných podmienok je zamestnávateľ povinný vyhotoviť písomne.

Preradenie na inú prácu je jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa, pri ktorom však musia existovať dôvody preradenia, taxatívne vymedzené v zákone. Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak:

- zamestnanec, vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť naďalej vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- je to nevyhnutné podľa lekárskeho posudku alebo rozhodnutia orgánu verejného zdravotníctva v záujme ochrany zdravia iných osôb pred prenosnými chorobami, tzv. karanténne opatrenie,
- je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nepôsobivého na nočnú prácu,
- tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaci žena pracujúca v noci požiadala o preradenie na dennú prácu.³⁷

Ak nemožno preradiť zamestnanca podľa vyššie uvedených dôvodov, zamestnávateľ má možnosť preradiť zamestnanca v týchto prípadoch po dohode aj na inú prácu ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Práca, na ktorú zamestnávateľ zamestnanca preraduje, musí zodpovedať zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu a taktiež musí byť táto práca vhodná vzhľadom na jeho schopnosti a kvalifikáciu.

Podľa platnej právnej normy je zamestnávateľ oprávnený preradiť zamestnanca na inú prácu aj bez jeho súhlasu, ale len na čas nevyhnutnej potreby, ak je to potrebné na odvrátenie mimoriadnej udalosti alebo zmiernenie jej bezprostredných následkov.

³⁷ Takáčová, O. *Zmena pracovných podmienok*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2012, č. 6, s. 16-17. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

Pri *pracovnej ceste* sa jedná o zmenu miesta výkonu práce na ktorej sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodli v pracovnej zmluve. Jedná sa o jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa a zvyčajne je krátkodobý. Zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska na nevyhnutne potrebné obdobie. Na pracovnej ceste vykonáva zamestnanec prácu podľa pokynov nadriadeného zamestnanca, ktorý ho na pracovnú cestu vyslal.

Dočasné pridelenie patrí medzi menej frekventované formy zamestnávania i keď jeho význam a využívanie v posledných rokoch rastie. Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ho dočasne prideliť na výkon práce k inému zamestnávateľovi, ktorý sa nazýva užívateľský zamestnávateľ. Táto dohoda musí byť v písomnej forme.

Podľa Korca, v pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom a zamestnancom sa agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ zaviazuje zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.³⁸

Užívateľský zamestnávateľ ukladá zamestnancovi, ktorý bol k nemu dočasne pridelený, v mene agentúry dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľa pracovné úlohy, riadi a kontroluje jeho prácu. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhrady mzdy, cestovné náhrady agentúra dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť. Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a mzdové podmienky dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa. Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím času, na ktorý sa dohodlo. Pred uplynutím tohto času sa skončí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok.

Táto kapitola sa venovala pracovnému pomeru ako takému, rôznym druhom pracovných pomerov, ktoré umožňuje platná právna norma. Opísali sa jednotlivé kroky vedúce k uzatvoreniu pracovného pomeru, informačné povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa ešte pred jeho samotným vznikom. Zhrnuli sa všetky podstatné náležitosti pracovnej zmluvy, ktoré je potrebné uviesť v pracovnej zmluve, aby sa

³⁸ Korec, Š. a kolektív. *Slovník pracovného práva*. 1. vyd. Bratislava: Nová práca, 1998. ISBN 80-967857-3-7. s. 89

zamedzilo jej neplatnosti, ako aj ďalšie pracovné podmienky, ktoré sa v nej uvádzajú. Bližšie sa špecifikovali pojmy založenie pracovného pomeru a vznik pracovného pomeru. Popísali sa aj možnosti zmeny pracovného pomeru ako zo strany zamestnanca, tak zo strany zamestnávateľa.

3 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU A JEHO SPÔSOBY

Po období určitej ekonomickej stability, kedy prebiehal na trhu práce doslova boj o každého jedného zamestnanca, a s príchodom ekonomickej krízy, ktorá trvá s malou prestávkou od roku 2008, prišla vlna neistoty ako u zamestnávateľov tak aj u zamestnancov. Vzhľadom na znižujúce sa objemy výroby a zvyšujúce sa daňové a sociálne zaťaženie, pociťujú zamestnávatelia tlak na optimalizáciu nákladov. Jednou z možností, ktorá k nim vedie, je aj znižovanie stavu zamestnancov. Táto kapitola sa bude bližšie venovať jednotlivým spôsobom ukončenia pracovného pomeru.

Pracovné právo zákonom upravuje jednotlivé spôsoby ukončenia pracovného pomeru. Podľa Zákonníka práce možno pracovný pomer skončiť na základe:

- a) právneho úkonu:
 - a. dohodou,
 - b. výpoveďou,
 - c. okamžitým skončením,
 - d. skončením v skúšobnej dobe,
- b) právnej udalosti:
 - a. uplynutím času, na ktorý bol dohodnutý,
 - b. smrťou zamestnanca,
- c) úradného rozhodnutia – vzťahuje sa na pracovný pomer cudzincov alebo osôb bez štátnej príslušnosti, ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom, sa skončí dňom, ktorým:
 - a. sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt,
 - b. nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky,
 - c. uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky,
- d) zákona (napríklad pracovný pomer učiteľov vysokých škôl, ktorý sa riadi ustanoveniami zákona o vysokých školách)

Právna udalosť predstavuje objektívnu pracovnoprávnu skutočnosť, ktorá je nezávislá od vôle účastníkov pracovného pomeru.³⁹

Právny úkon, ako prejav vôle zmluvných strán, predstavuje najbežnejší spôsob skončenia pracovného pomeru.⁴⁰

V prípade *štátnozamestnaneckých pracovných pomerov* je ich skončenie možné:

- a) dohodou o skončení štátnozamestnaneckého pomeru,
- b) výpoveďou,
- c) okamžitým skončením,
- d) skončením v skúšobnej dobe,
- e) na základe zákona.⁴¹

3.1 Dohoda o skončení pracovného pomeru

Dohoda o skončení pracovného pomeru je dvojstranným právnym aktom medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V tejto dohode (Príloha D) dochádza ku vzájomnému súhlasu zamestnanca a zamestnávateľa so skončením pracovného pomeru k určitému dňu. Je možné ju uzavrieť s každým zamestnancom a kedykoľvek, napríklad s tehotnou zamestnankyňou alebo so zamestnancom, ktorý je v čase skončenia pracovného pomeru uznaný za dočasne práceneschopného. Dohodou možno skončiť pracovný pomer uzavretý na dobu neurčitú, ale aj na dobu určitú.

Ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na skončení pracovného pomeru, pracovný pomer sa skončí dohodnutým dňom. Dohoda o skončení pracovného pomeru sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musia byť uvedené dôvody skončenia pracovného pomeru ak to požaduje zamestnanec, alebo ak sa pracovný pomer skončí podľa § 63ods. 1. Dohoda o skončení pracovného pomeru sa vyhotoví v dvoch rovnopisoch, jeden pre zamestnanca, jeden pre zamestnávateľa.

Návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou môže podať hociktorá so zmluvných strán, zamestnanec i zamestnávateľ. K uzavretiu dohody o skončení

³⁹ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 92

⁴⁰ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 93

⁴¹ Zákon č. 400/2009 Zb. *o štátnej službe*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2009, s. 3038-3093. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/400-2009-z-z.p-33174.pdf>

pracovného pomeru nedôjde, ak jedna zo zmluvných strán návrh odmietne, alebo naň nebude vôbec reagovať.

Dohoda o skončení pracovného pomeru by podľa platnej právnej úpravy mala mať písomnú formu, aj keď zákonník práce jej nedodržanie v nadväznosti na § 17 nespája s neplatnosťou právneho úkonu.

Dohoda o skončení pracovného pomeru musí obsahovať všetky podstatné náležitosti, ktorými sú:

- *správna identifikácia* účastníkov dohody:
 - meno a priezvisko zamestnanca, dátum narodenia a trvalé bydlisko,
 - obchodný názov, sídlo a IČO spoločnosti, meno a priezvisko osoby oprávnenej konať v mene spoločnosti,
- *určenie dňa* skončenia pracovného pomeru:
 - deň môže byť určený konkrétnym dátumom, ale aj inak, napríklad skončením pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo dobou skončenia prác,
- *dôvod* skončenia pracovného pomeru, ak:
 - je dôvodom skončenia pracovného pomeru organizačná zmena podľa § 63 ods. 1 písm a) – zamestnávateľ alebo jeho časť sa zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce nesúhlasí; alebo na základe § 63 ods. 1 písm b) – zamestnanec sa stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia, o znížení stavu zamestnancov s cieľom zvýšiť efektívnosť práce; alebo na základe § 63 ods. 1 písm c) – zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou,⁴²
 - ak o to zamestnanec požiadá

Ak dochádza ku skončeniu pracovného pomeru so zamestnancom dohodou z organizačných dôvodov, zamestnávateľ je povinný tento dôvod v dohode uviesť, a to

⁴² Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

bez ohľadu na skutočnosť, či zamestnanec o toto uvedenie žiada alebo nie. V ostatných prípadoch sa dôvod skončenia pracovného pomeru uvádzať nemusí.

V prípade, že je dôvodom skončenia pracovného pomeru organizačná zmena, zamestnanec má nárok na odstupné v zmysle ustanovení § 76 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Zákonník práce ukladá zamestnávateľovi povinnosť odovzdať jedno vyhotovenie dohody o skončení pracovného pomeru zamestnancovi, aj keď on o to nepožiada.

3.2 Výpoveď

Výpoveď, na rozdiel od dohody o skončení pracovného pomeru, je jednostranný právny akt. Adresuje sa druhému účastníkovi pracovnoprávneho vzťahu – zamestnancovi alebo zamestnávateľovi. Výpoveď musí mať vždy písomnú formu, inak je neplatná.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď kedykoľvek a z akéhokoľvek dôvodu, alebo aj bez uvedenia dôvodu. Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi len z dôvodov taxatívne uvedených v zákonníku práce.

Dôvod výpovede musí byť presne a jasne vymedzený, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom. V prípade, že to tak nie je, výpoveď je neplatná. Dôvod výpovede nie je možné dodatočne meniť.

Výpoveď, doručení druhému účastníkovi pracovnoprávnych vzťahov, možno vziať späť, ale len s jeho súhlasom. Odvolanie výpovede a súhlas s jej odvolaním musia byť vyhotovené písomne. Ak k odvolaniu výpovede dôjde ešte pred jej doručením druhému účastníkovi, súhlas druhého účastníka s jej odvolaním nie je potrebný.

Výpoveďou sa pracovný pomer končí ako celok, nemožno vypovedať len niektorú jeho časť. Taktiež nesmie byť výpoveď viazaná na podmienku, inak hrozí, že takáto výpoveď bude neplatná. Ak zamestnanec odmietne výpoveď prevziať, právne účinky spojené s výpoveďou spojené nastanú bez ohľadu na toto odmietnutie. Toto platí aj v prípade, že zamestnanec výpoveď prevezme, alebo ju pošta vráti ako nedoručiteľnú.

Pri výpovedi platí, že pracovný pomer sa nekončí jej doručením, ale až uplynutím výpovednej doby. Podľa platnej právnej legislatívy je výpovedná doba najmenej jeden mesiac. Sú však aj výnimky v dĺžke trvania výpovednej doby, a to:

- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm a) a b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je *najmenej*
 - dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
 - tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov⁴³
- výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako je uvedené v § 62 ods. 3 písm a) a b), je najmenej dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok
- výpovedná doba zamestnanca, ktorý dáva výpoveď zamestnávateľovi a ktorého pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, je najmenej dva mesiace.

Výpovedná doba začína plynúť prvým kalendárnym dňom mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci v ktorom bola výpoveď doručená. Výpovedná doba sa skončí uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ale to len v prípade, že sa tak dohodlí písomne v pracovnej zmluve.

Podľa zákona o štátnej službe § 53, pri štátnozamestnaneckých pracovných pomeroch je výpovedná doba rovnaká pre služobný úrad i pre štátneho zamestnanca a je dva mesiace.

3.2.1 Výpoveď daná zamestnávateľom

Zamestnávateľ je oprávnený dať výpoveď iba na základe dôvodov taxatívne uvedených z zákonníku práce § 63 ods. 1. Dôvod výpovede musí byť uvedený tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom (Príloha C). Zamestnávateľ môže uviesť vo výpovedi aj viacero dôvodov výpovede, ale len za podmienky, že tieto dôvody neboli

⁴³ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

menené dodatočne a každý dôvod samostatne je dostatočným pre uplatnenie výpovede. Výpoveď samozrejme nesmie byť v rozpore s dobrými mravmi alebo v rozpore so zákonom, pretože to by znamenalo, že je neplatná.

Kuril uvádza, že pre platnosť výpovede je tiež nevyhnutná existencia výpovedného dôvodu v čase, kedy zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi dáva.⁴⁴

Podľa platného Zákonníka práce môže zamestnávateľ dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov:

- sa zamestnávateľ alebo jeho časť
 1. zrušuje alebo
 2. premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,
- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo ak ju nesmie vykonávať pre chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva,
- zamestnanec
 1. nespĺňa predpoklady ustanovené právnymi predpismi na výkon dohodnutej práce,
 2. prestal spĺňať požiadavky podľa § 42 ods. 2,
 3. nespĺňa bez zavinenia zamestnávateľa požiadavky na riadny výkon dohodnutej práce určené zamestnávateľom vo vnútornom predpise alebo,
 4. neuspokojivo plní pracovné úlohy a zamestnávateľ ho v posledných šiestich mesiacoch písomne vyzval na odstránenie nedostatkov a zamestnanec ich v primeranom čase neodstránil,
- sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre menej závažné porušenie pracovnej

⁴⁴ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 95

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

V prípade, ak chce dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi pre porušenie pracovnej disciplíny, zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca s dôvodom výpovede a umožniť mu vyjadriť sa k danej veci.⁴⁵ Pre porušenie pracovnej disciplíny môže dať zamestnávateľ výpoveď zamestnancovi v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy vznikol dôvod na výpoveď.⁴⁶

Podľa platnej právnej normy zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak nejde o výpoveď pre neuspokojivé plnenie pracovných úloh, pre menej závažné porušenie pracovnej disciplíny alebo z dôvodu, pre ktorý možno okamžite skončiť pracovný pomer, iba vtedy, ak

- zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce,
- zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že skôr než dá zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď, musí byť splnená jedna z hmotnoprávnych podmienok platnosti výpovede, a to *ponuka inej vhodnej práce*. Platná právna úprava síce nepredpisuje písomnú formu tejto ponuky, avšak ak chce zamestnávateľ v budúcnosti predísť prípadným súdnym sporom zo strany zamestnanca o neplatnosť výpovede, písomná forma je nevyhnutná na to, aby zamestnávateľ vedel na súde preukázať, že zamestnancovi inú vhodnú prácu ponúkol a ten jeho ponuku neakceptoval.

K ďalším hmotnoprávnym podmienkam platnosti výpovede patrí povinnosť zamestnávateľa vopred prerokovať výpoveď so zástupcami zamestnancov, ak títo v organizácii pôsobia. Zástupca zamestnancov sú povinný prerokovať výpoveď do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľa. Ak

⁴⁵ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁴⁶ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

v tejto lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo. V prípade, že zamestnávateľ výpoveď so zástupcami zamestnancov neprerokuje, takáto výpoveď je neplatná.

3.2.2 Zákaz výpovede

Zamestnávateľ nesmie dať výpoveď zamestnancovi, ktorý je v ochrannej dobe, aj keď na to výpovedný dôvod existuje. Význam ochrannej doby spočíva v ochrane zamestnanca pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa, a to najmä vtedy, ak nemôže vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť podľa pracovnej zmluvy. Výpoveď zamestnávateľa počas ochrannej doby je vždy neplatná.

Zákonník práce uvádza, kedy zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to

- v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nespôsobil pod vplyvom alkoholu,
- pri povolaní na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie,
- v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- v dobe, keď je zamestnanec dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie
- v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannej doby tak, že výpovedná doba bude plynúť počas ochrannej doby, výpovedná doba sa preruší a začne plynúť po skončení ochrannej doby. Je však možné, že výpovedná doba bude plynúť počas ochrannej doby a pracovný pomer sa skončí uplynutím ochrannej doby, ale to len v prípade, že zamestnanec oznámi, že netrvá na predĺžení pracovného pomeru.

Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi:

- ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje
- ak sa zamestnávateľ alebo jeho časť premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo zamestnanec starajú o dieťa mladšie tri roky, a v dobe keď

je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým pracovať v noci

- z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnanca na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke; ak je daná výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase materskej alebo rodičovskej dovolenky, výpovedná doba sa skončí súčasne s materskou a rodičovskou dovolenkou
- pre iné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm e), ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo zamestnankyňu na materskej dovolenke alebo zamestnanca na rodičovskej dovolenke
- ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného predpisu.⁴⁷

Zamestnancovi, ktorý má zdravotné postihnutie, môže dať zamestnávateľ výpoveď len so súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. V prípade, že takýto súhlas nemá, výpoveď je neplatná. Súhlas taktiež nie je potrebný, ak zamestnávateľ dá výpoveď zamestnancovi, ktorý dosiahol dôchodkový vek.

3.2.3 Výpoveď daná zamestnancom

Podľa zákonníka práce zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

3.3 Okamžité skončenie pracovného pomeru

Okamžité skončenie pracovného pomeru je výnimočný spôsob skončenia pracovného pomeru. Jedná sa o jednostranný právny akt, ktorý je možný ako zo strany zamestnávateľa tak zo strany zamestnanca. Dôvody vedúce k okamžitému skončeniu pracovného pomeru sú taxatívne vymedzené v zákonníku práce. Základný a najdôležitejší rozdiel medzi okamžitým skončením pracovného pomeru a výpoveďou je v tom, že pri okamžitom skončení pracovného pomeru sa pracovný pomer končí dňom

⁴⁷ Ústredný portál verejnej správy. *Skončenie pracovného pomeru*. [online]. 2013 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z: <http://portal.gov.sk/Portal/sk/efault.aspx?CatID=39&aid=675>

doručenia písomnosti druhej strane pracovnoprávných vzťahov, zamestnancovi alebo zamestnávateľovi, pri výpovedi pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby. Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne a musia v ňom skutkovo vymedziť jeho dôvod, inak je neplatné. Zamestnávateľ doručuje písomnosť zamestnancovi na pracovisku alebo adrese trvalého bydliska. Ak to nie je možné, možno ju doručiť poštou ako doporučenú zásielku do vlastných rúk. Ak zamestnanec odmietne okamžité skončenie pracovného pomeru prevziať, považuje sa za doručené.

Kuril uvádza, že zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne a to iba vtedy, ak zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin, alebo závažne porušil pracovnú disciplínu.⁴⁸

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer podľa vyššie uvedeného v lehote dvoch mesiacov odo dňa, kedy sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa kedy tento dôvod vznikol.⁴⁹ V prípade, že v organizácii pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ je povinný s nimi prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru, inak je takéto skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov má povinnosť prerokovať okamžité skončenie pracovného pomeru v lehote dvoch dní odo dňa doručenia. Ak v tejto lehote nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.⁵⁰

Ako uvádza Kuril, zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez závažného ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní od dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu, ak mu zamestnávateľ nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti, alebo je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.“⁵¹

⁴⁸ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 99

⁴⁹ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁵⁰ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁵¹ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 100

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode dozvedel. Zamestnancovi náleží náhrada mzdy vo výške svojho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.⁵² Poskytnutie náhrady kompenzuje zamestnancovi výpovednú lehotu, ku ktorej vzhľadom na okamžité skončenie pracovného pomeru nedošlo.

3.4 Skončenie pracovného pomeru na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu sa zvyčajne končí uplynutím doby, na ktorú bol dohodnutý. Takýto pracovný pomer sa môže skončiť aj pred uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený, a to z niektorého z týchto dôvodov – dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe.

V prípade, že zamestnanec po uplynutí dohodnutej doby pokračuje naďalej v práci s vedomím svojho zamestnávateľa, podľa platnej právnej normy platí, že sa tento pracovný pomer zmenil na pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.⁵³

Pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú skončí aj bez ohľadu na nasledujúce dôvody:

- zamestnanec je práceneschopný
- zamestnankyňa je tehotná
- zamestnankyňa čerpá materskú dovolenku, alebo zamestnankyňa či zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku

Zamestnávateľ má povinnosť oznámiť zamestnancovi včas skončenie pracovného pomeru na dobu určitú. Nedodržanie tejto povinnosti nemá vplyv na skončenie pracovného pomeru uplynutím tejto doby.

Ku skončeniu pracovného pomeru na dobu určitú nedôjde, ak pri jeho uzavretí neboli splnené podmienky, ktoré pre založenie pracovného pomeru na dobu určitú stanovuje platná právna norma. To isté platí, ak pracovná zmluva nebola uzatvorená

⁵² Poradca podnikateľa. *Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom* [§ 69 ods. 1 písm b] ZP]. [online]. 15.05.2012 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: http://www.pp.sk/7733/Okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-zamestnancom--69-ods-1-pism-b-ZP_41665.aspx

⁵³ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

písomne, v tomto prípade sa má za to, že pracovný pomer bol uzavretý na dobu neurčitú.

3.5 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi uzatvoriť pracovný pomer so zamestnancom so skúšobnou dobou, a to maximálne na tri mesiace; u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto zamestnanca, je to najviac šesť mesiacov. Ak počas skúšobnej doby zamestnávateľ zistí, že zamestnanec sa nehodí na danú pracovnú pozíciu, alebo zamestnanec nie je z akéhokoľvek dôvodu spokojný s druhom dohodnutej práce, môžu obaja skončiť pracovný pomer bez toho, aby si to vyžadovalo súhlas druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe je jednostranný právny akt, ktorý je možný zo strany zamestnávateľa i zo strany zamestnanca. V skúšobnej dobe môže zamestnávateľ a zamestnanec skončiť pracovný pomer z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Skončenie pracovného pomeru musí byť vždy v písomnej forme (Príloha E).

Čo sa týka dňa skončenia pracovného pomeru, tento musí spadať do času skúšobnej doby. Ak táto doba uplynie, pracovný pomer pokračuje ďalej. Deň skončenia pracovného pomeru sa uvedie v písomnom oznámení a pracovný pomer sa skončí v tento deň. V prípade, že by v oznámení chýbal deň skončenia, pracovný pomer sa končí v deň doručenia písomného oznámenia. V praxi sa ojedinele stáva, že oznámenie je doručené až po uplynutí skúšobnej doby. V tomto prípade nie je možné skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe, pracovný pomer trvá ďalej, keďže podľa platnej právnej normy nie je možné skončiť pracovný pomer spätne.

Zároveň v súlade s platnou legislatívou, písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa má doručiť druhému účastníkovi pracovnoprávnych vzťahov zvyčajne aspoň tri dni pred dňom, keď má pracovný pomer skončiť.

3.6 Hromadné prepúšťanie

Zákonník práce hovorí, že hromadné prepúšťanie vzniká vtedy, ak zamestnávateľ, alebo časť zamestnávateľa (napríklad organizačná zložka, ktorá ma postavenie odštepného závodu riadne zapísaného v obchodnom registri) rozviaže pracovný pomer výpoveďou z dôvodov zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti, premiestnenia zamestnávateľa, kedy zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné oznámenie zamestnávateľa [§ 63 ods. 1 písm a) a b)], alebo ak sa pracovný pomer skončí iným spôsobom, kedy dôvodom výpovede nie je osoba zamestnanca, počas 30 dní

- najmenej s desiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
- najmenej 10% zamestnancov z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 100 a menej ako 300 zamestnancov,
- najmenej s tridsiatimi zamestnancami u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najmenej 300 zamestnancov.⁵⁴

Zamestnávateľ má povinnosť prerokovať so zástupcami zamestnancov, ak títo pôsobia u zamestnávateľa, alebo priamo s dotknutými zamestnancami, ktorých sa hromadné prepúšťanie bude týkať, najneskôr jeden mesiac pred začatím hromadného prepúšťania, všetky opatrenia umožňujúce predídeniu hromadného prepúšťania alebo jeho zmierneniu. Musí prerokovať existujúce možnosti ich umiestnenia na vhodných iných pracovných pozíciách v iných častiach svojej spoločnosti. Cieľom tohto prerokovania je dosiahnuť dohodu medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, respektíve dotknutými zamestnancami. Podľa platnej právnej úpravy na tento účel je zamestnávateľ povinný poskytnúť zástupcom všetky potrebné informácie a písomne ich informovať najmä o

- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

⁵⁴ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať.

Odpis písomnej informácie s vyššie uvedenými informáciami je zamestnávateľ povinný doručiť aj úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ku ktorej pripojí aj zoznam zamestnancov, v ktorom uvedie meno, priezvisko a adresu trvalého bydliska, za účelom hľadania riešení problémov, ktoré vzniknú pri hromadnom prepúšťaní. Po prerokovaní hromadného prepúšťania so zástupcami zamestnancov je zamestnávateľ povinný doručiť písomnú informáciu o výsledku rokovania Národnému úradu práce a zástupcom zamestnancov. Zástupcovia zamestnancov majú právo predložiť prípadné pripomienky týkajúce sa tohto hromadného prepúšťania Národnému úradu práce.⁵⁵

Pri hromadnom prepúšťaní môže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z už uvedených dôvodov najskôr jeden mesiac odo dňa, kedy doručil písomnú informáciu Národnému úradu práce. Ak zamestnávateľ nedodrží alebo poruší povinnosti, ktoré mu pri hromadnom prepúšťaní ukladá platná právna norma, má zamestnanec nárok na náhradu vo výške najmenej dvojnásobku jeho priemernej mzdy.

3.7 Odstupné a odchodné

Odstupné a odchodné sú špecifické formy peňažného plnenia, na ktoré môže zamestnancovi vzniknúť nárok pri splnení určitých podmienok pri skončení pracovného pomeru.

Odstupné predstavuje určité finančné zadosťučinenie za to, že ku skončeniu pracovného pomeru došlo z dôvodu na strane zamestnávateľa skôr, ako obe strany pracovnoprávneho vzťahu predpokladali. Odstupné môže byť počas profesného života zamestnanca vyplatené aj viackrát.

Zákonník práce presne špecifikuje pri akom dôvode a v akej výške sa odstupné zamestnancovi priznáva.

V prípade, že zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom výpoveďou z dôvodov zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti, premiestnenia zamestnávateľa, kedy zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné oznámenie

⁵⁵ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

zamestnávateľa [§ 63 ods. 1 písm a) a b)], alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné **najmenej** v sume

- priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.⁵⁶

V prípade, že zamestnávateľ skončí pracovný pomer so zamestnancom dohodou z dôvodov zrušenia zamestnávateľa alebo jeho časti, premiestnenia zamestnávateľa, kedy zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce alebo ak sa zamestnanec stane nadbytočným vzhľadom na písomné oznámenie zamestnávateľa [§ 63 ods. 1 písm a) a b)], alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí mu pri skončení pracovného pomeru odstupné **najmenej** v sume

- priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.⁵⁷

⁵⁶ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁵⁷ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

Odstupné vo výške najmenej desaťnásobku priemerného mesačného zárobku patrí zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva. Toto však neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojim zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.⁵⁸

Zamestnávateľ je povinný vyplatiť odstupné v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. V prípade, že zamestnanec po skončení pracovného pomeru opätovne nastúpi k tomu istému zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť jeho alikvotnú časť.

Odchodné môže byť chápané ako finančná výpomoc zamestnávateľa, ktorého zamestnanec mal pred odchodom do dôchodku. Podmienkou je, že musí ísť o prvé skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na dôchodok.⁵⁹ Platná právna norma uvádza, že zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je vyšší ako 70%. Výška vyplateného odchodného je najmenej v sume priemerného mesačného zárobku zamestnanca. Zamestnávateľ odchodné vyplatí vtedy, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Za rovnakých podmienok a v rovnakej výške môže zamestnanec požiadať o vyplatenie odchodného, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok. V prípade, že má zamestnanec viacerých zamestnávateľov, odchodné mu vypláca len jeden z nich. Ak so zamestnancom skončí zamestnávateľ pracovný pomer okamžitým skončením pracovného pomeru z dôvodov právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin alebo

⁵⁸ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákoník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁵⁹ eTrend. *Rozdiel medzi odchodným a odstupným*. [online]. 28.11.2011 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-firemne-financie/rozdiel-medzi-odchodnym-a-odstupnym.html>

pre závažné porušenie pracovnej disciplíny [§ 68 ods. 1 písm a) a b)], zamestnávateľ mu nie je povinný odstupné poskytnúť.⁶⁰

Zákonník práce upravuje len minimálne výšky nárokov na odstupné a odchodné. Vyššie, pre zamestnanca priaznivejšie výšky finančného plnenia, môžu byť dohodnuté v pracovnej zmluve alebo v prípade, ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, v kolektívnej zmluve.

Zákon o výke práce vo verejnom záujme uvádza, že je možné v kolektívnej zmluve dohodnúť zvýšenie odchodného a odstupného o najviac dvojnásobok funkčného platu alebo priemerného mesačného zárobku.

3.8 Nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru

„V prípade, ak sa jeden z účastníkov pracovného pomeru domnieva, že pracovný pomer je dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe skončený v rozpore so Zákonníkom práce, tzn., ak predpokladá, že existujú určité formálnoprávne alebo hmotnoprávne nedostatky skončenia pracovného pomeru, zamestnanec, ako aj zamestnávateľ má možnosť uplatniť si neplatnosť skončenia pracovného pomeru, resp. nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru (§ 77-80) na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa pracovný pomer mal skončiť.“⁶¹

V praxi to znamená, že lehota, v ktorej je možné si uplatniť súdnou cestou nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru, začína plynúť dňom, kedy sa pracovný pomer končí. Po celý tento čas je možné doručiť príslušnému súdu návrh na začatie konania, pričom najneskorší deň, kedy sa tak dá spraviť, je posledný deň lehoty. Neplatnosť skončenia pracovného pomeru vždy namieta tá strana, ktorá je eventuálnou neplatnosťou pracovného pomeru dotknutá. Zákonník práce upravuje následky neplatnosti skončenia pracovného pomeru zvlášť pre zamestnanca a zvlášť pre zamestnávateľa.

⁶⁰ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

⁶¹ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 103

Kuril uvádza, že ak dal zamestnanec neplatnú výpoveď alebo ak skončil neplatne pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a zamestnávateľ mu oznámil, že trvá na tom, aby naďalej vykonával prácu, jeho pracovný pomer sa nekončí. Ak nevykonával zamestnanec prácu v súvislosti s neplatným skončením pracovného pomeru, môže od neho zamestnávateľ požadovať náhradu škody, ktorá mu vznikla, odo dňa, keď oznámil zamestnancovi, že trvá na ďalšom vykonávaní práce. Taktiež tvrdí, že ak skončil zamestnanec pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho naďalej pracoval, platí, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom písomne nedohodli inak, že pracovný pomer sa skončil dohodou, ak

- bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby
- bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite, dňom, keď mal pracovný pomer skončiť
- bol pracovný pomer neplatne skončený v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.“⁶²

Ak zamestnanec skončí pracovný pomer neplatne a zamestnávateľ netrvá na tom, aby zamestnanec u neho ďalej pracoval – v tomto prípade si zamestnávateľ nemôže uplatňovať náhradu škody voči zamestnancovi.

Čo sa zamestnávateľa týka, platná právna úprava hovorí, že ak zamestnávateľ dal zamestnancovi neplatnú výpoveď alebo ak s ním neplatne skončil pracovný pomer okamžite alebo v skúšobnej dobe a ak zamestnanec oznámil zamestnávateľovi, že trvá na tom, aby ho naďalej zamestnával, jeho pracovný pomer sa nekončí, s výnimkou, ak súd rozhodne, že nemožno od zamestnávateľa spravodlivo požadovať, aby zamestnanca naďalej zamestnával. Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku odo dňa, keď oznámil zamestnávateľovi, že trvá na ďalšom zamestnávaní, až do času, keď mu zamestnávateľ umožní pokračovať v práci alebo ak súd rozhodne o skončení pracovného pomeru.⁶³

Ak celkový čas, za ktorý by sa mala poskytnúť náhrada mzdy, presahuje kalendárny rok, čiže 12 mesiacov, môže zamestnávateľ súd požiadať o zníženie povinnosti nahradiť mzdu za čas, ktorý presahuje 12 mesiacov. Taktiež môže

⁶² Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 103

⁶³ Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

zamestnávateľ súd požiadať o nepriznanie náhrady za tento čas. Súd môže priznať náhradu mzdy za najviac 36 mesiacov.

Podľa Kurila, ak zamestnávateľ skončil pracovný pomer neplatne a zamestnanec netrvá na tom, by ho zamestnávateľ ďalej zamestnával, platí, ak sa so zamestnávateľom nedohodne písomne inak, že sa jeho pracovný pomer skončil dohodou, ak

- bola daná neplatná výpoveď, uplynutím výpovednej doby
- bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, dňom, keď sa mal pracovný pomer skončiť.“⁶⁴

V prípade, že bol pracovný pomer neplatne skončený okamžite alebo v skúšobnej dobe, zamestnanec má nárok na náhradu mzdy vo výške priemerného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

V tejto kapitole boli objasnené jednotlivé spôsoby ukončenia pracovného pomeru zo strany zamestnanca i zo strany zamestnávateľa, ktoré umožňuje platná právna norma. Popísali sa spôsoby, ktorými môžu skončiť pracovný pomer účastnícki pracovného pomeru (pracovnoprávných vzťahov) – výpoveďou, dohodou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe, aké majú obe zmluvné strany právne možnosti. Neopomenul sa ani zákaz výpovede, prípady kedy sú zamestnanci v ochrannnej dobe a zamestnávateľ, až na výnimky, s nimi nesmie ukončiť pracovný pomer výpoveďou. Osobitné kapitoly sa venovali odstúpnému a odchodnému, ako aj nárokom z neplatného skončenia pracovného pomeru.

⁶⁴ Kuril, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4. s. 104

EMPIRICKÁ ČASŤ

4 NAJČASTEJŠIE DÔVODY SKONČENIA PRACOVNÉHO POMERU V SLOVENSKEJ REPUBLIKE A ČESKEJ REPUBLIKE

Empirická časť tejto práce nadväzuje na teoretickú a jej cieľom je zistenie najčastejšie aplikovaných dôvodov skončenia pracovného pomeru v Slovenskej republike, v Českej republike a ich vzájomné porovnanie. Odpovede na stanovené hypotézy sú hľadané pomocou analýzy a syntézy. Tie isté metódy sú aplikované aj na definované čiastkové ciele.

Táto práca bude porovnávať dáta z konkrétnej nemenovanej nadnárodnej spoločnosti, ktorá pôsobí v automobilovom priemysle. Patrí k významným výrobcam komponentov. Vo svojom výrobnom segmente sa orientuje na výrobu palubných dosiek, výplní dverí, sedačiek, výfukov, predných a zadných nárazníkov. Pôsobí vo viac ako tridsiatich krajinách sveta a počet jej zamestnancov sa blíži k 100.000. Spoločnosť zaznamenala v posledných dvoch rokoch výrazný rast, kedy rapídne rozširovala výrobu v Severnej Amerike, Rusku a ázijských krajinách. Napriek úspechom na mimoeurópskych trhoch sa jej nedarí „doma“ v Európe. V závodoch strednej a východnej Európy má výroba stagnujúcu, respektíve mierne klesajúcu tendenciu. Závody na západ od Českej republiky sa zmietajú v hlbokéj výrobnéj a sociálnej kríze. Dáta, ktoré bude táto práca porovnávať sú zo Slovenskej republiky a z Českej republiky.

4.1 Cieľ, hypotézy a metodika práce

Ciele prieskumu:

C1: zistiť a poukázať na spôsob skončenia pracovného pomeru, vrátane druhu právneho úkonu;

C2: poukázať na najčastejšie dôvody skončenia pracovného pomeru;

C3: zistiť a porovnať rozdiely v spôsobe ukončenia pracovného pomeru, ako aj v druhu právneho úkonu, medzi Slovenskou republikou a Českou republikou.

Čiastkové ciele prieskumu:

C₁: zistiť druh uzatvorenej pracovnej zmluvy;

C₂: zistiť a poukázať na štruktúru pracovného zaradenia vystúpených zamestnancov;

C₃: zistiť vekovú štruktúru vystúpených zamestnancov.

Stanovené hypotézy:

H1: Predpokladá sa, že v praxi ako právny dôvod skončenia pracovného pomeru vyskytuje „dohoda“ vo viac ako polovici všetkých prípadov skončenia pracovného pomeru.

H2: Predpokladá sa, že v praxi sa vo väčšine prípadov ako spôsob skončenia pracovného pomeru vyskytuje „dohoda o skončení pracovného pomeru“.

H3: Predpokladá sa, že v praxi sa vo väčšine prípadov vyskytujú pracovné zmluvy na neurčitý čas.

H4: Predpokladá sa, že v praxi sa v Slovenskej a v Českej republike využívajú rovnaké právne úkony a dôvody skončenia pracovného pomeru.

Metodika prieskumu:

Pre účely zisťovania informácií existuje niekoľko druhov výskumných metód. V tejto práci je využitá metóda analýzy poskytnutých dát, pretože výstupy budú najrelevantnejšie a neskreslené a bude možné ich použiť pri ďalšom porovnávaní a zisťovaní.

Vzorka prieskumu:

Celková vzorka prieskumu je 551 vystúpených zamestnancov nemenovanej spoločnosti, z toho zo Slovenskej republiky 300 vystúpených zamestnancov a z Českej republiky 251 vystúpených zamestnancov. Obdobie, za ktoré boli dáta poskytnuté, je kalendárny rok 2012.

Miesto realizácie: Slovenská republika, Česká republika;

Celková vzorka: 551 vystúpených zamestnancov;

Vek vzorky: 17 – 70 rokov;

Pohlavie: ženy, muži.

Zhrnutie metodiky:

Forma: analýza

Realizácia prieskumu: február 2013

Použité metódy: tabuľkový procesor

Vyhodnotenie prieskumu: február 2013

Znázornenie zistených údajov: tabuľky, grafy s percentuálnym zastúpením;

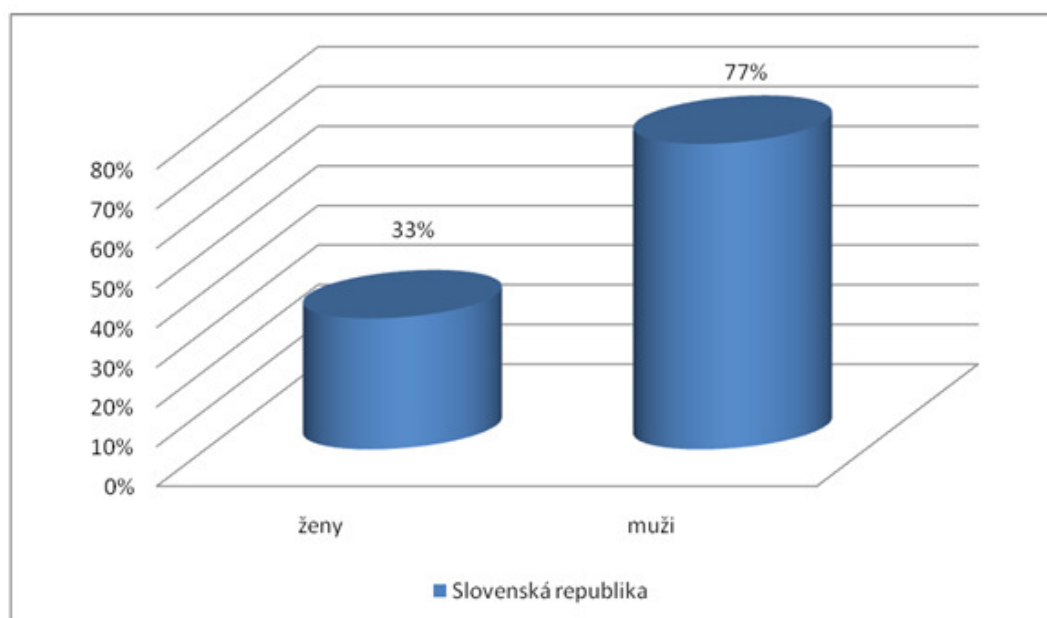
Overovanie hypotéz: február – marec 2013

4.2 Analýza výsledkov

Štruktúra vystúpených zamestnancov podľa pohlavia

Medzi vystúpenými zamestnancami v Slovenskej republike prevažovali muži, ich pomer je viac ako tri štvrtiny (77%) zo všetkých vystúpených zamestnancov. Žien bolo 33%.

Graf 1: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

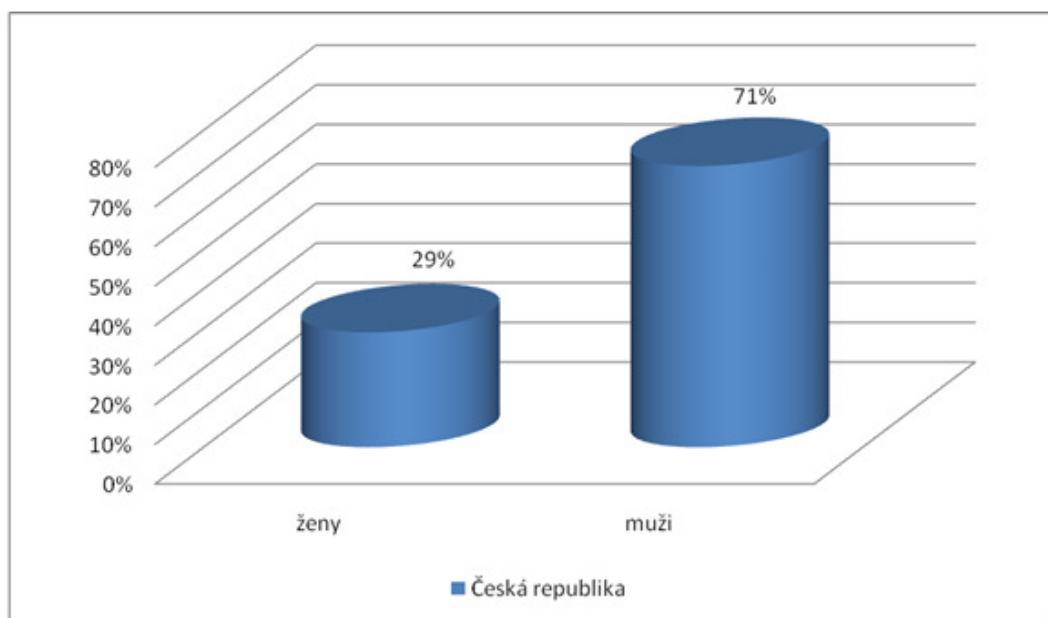
Tabuľka 1: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Slovenská republika

pohlavie	počet zamestnancov	%
ženy	99	33%
muži	201	77%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

V Českej republike tiež prevažovali medzi vystúpenými zamestnancami muži, ktorých bolo 71%, žien bolo 29% zo všetkých vystúpených zamestnancov.

Graf 2: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 2: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Česká republika

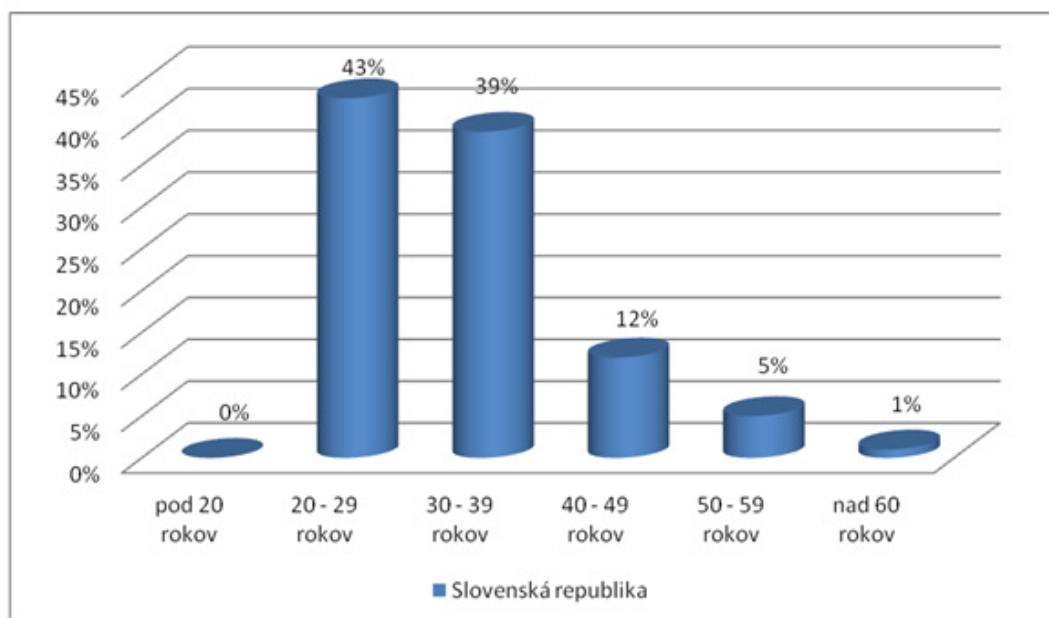
pohlavie	počet zamestnancov	%
ženy	74	29%
muži	177	71%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Štruktúra vystúpených zamestnancov podľa veku

Najviac zastúpenými skupinami vystúpených zamestnancov v Slovenskej republike boli zamestnanci vo vekových kategóriách 20-29 rokov (43%) a 30-39 rokov (39%). V skupine pod 20 rokov neboli žiadni zamestnanci. V skupine 40-49 rokov bolo 12% zo všetkých vystúpených zamestnancov, v skupine 50-59 rokov 5% a v skupine nad 60 rokov to bolo 1%.

Graf 3: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

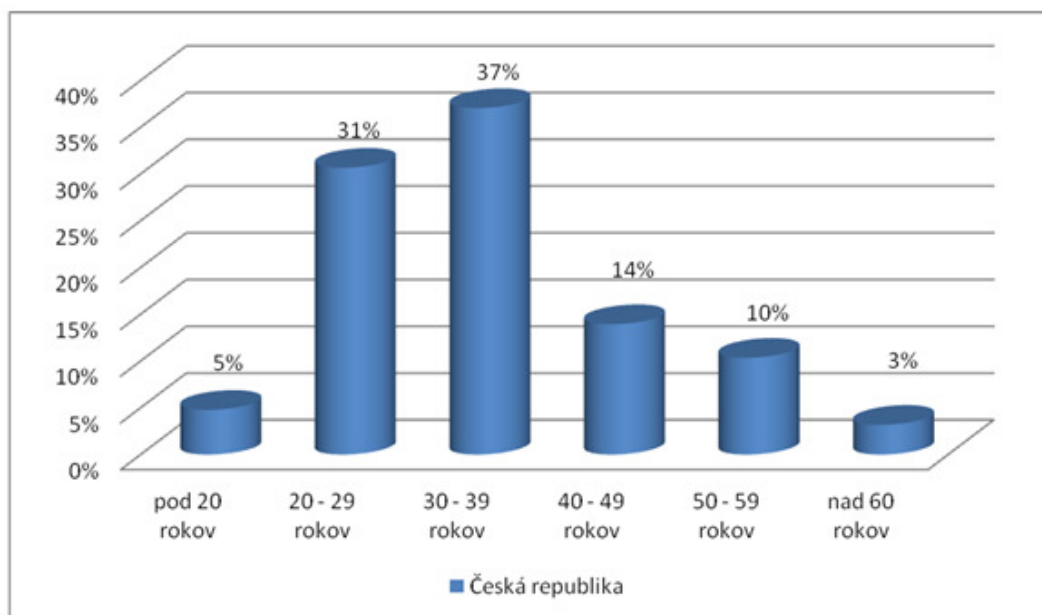
Tabuľka 3: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Slovenská republika

veková skupina	počet zamestnancov	%
pod 20 rokov	0	0%
20 - 29 rokov	130	43%
30 - 39 rokov	116	39%
40 - 49 rokov	36	12%
50 - 59 rokov	16	5%
nad 60 rokov	2	1%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Česká republika mala najviac vystúpených zamestnancov v skupinách 30-30 rokov (37%) a 20-29 rokov (31%). V skupine 40-49 rokov to bolo 14%, medzi 50-59 ročnými 10%. V skupine pod 20 rokov bolo 5% zo všetkých vystúpených zamestnancov, nad 60 rokov to boli 3%.

Graf 4: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 4: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Česká republika

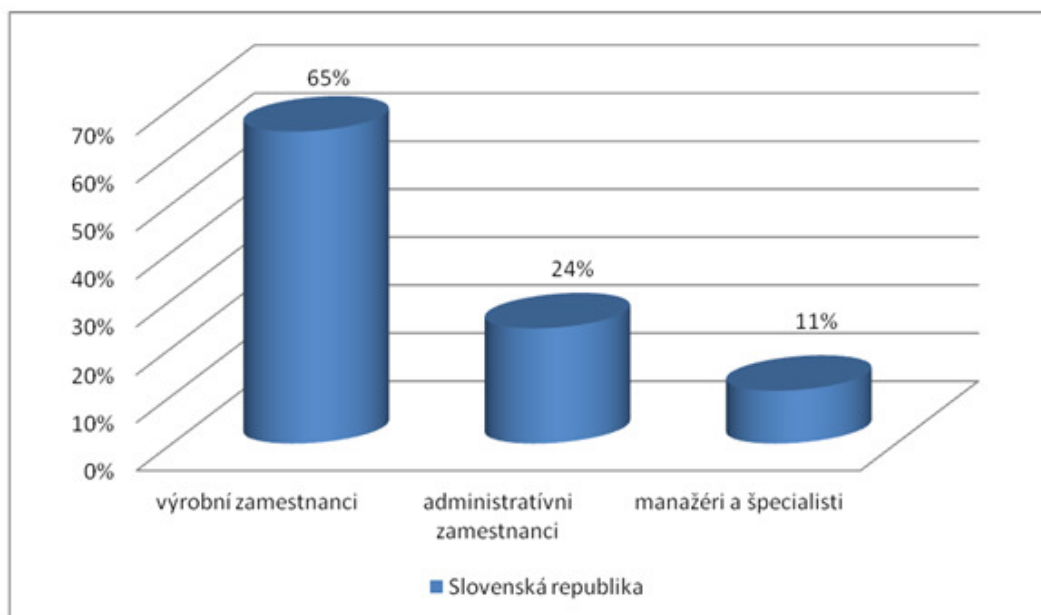
veková skupina	počet zamestnancov	%
pod 20 rokov	12	5%
20 - 29 rokov	77	31%
30 - 39 rokov	93	37%
40 - 49 rokov	35	14%
50 - 59 rokov	26	10%
nad 60 rokov	8	3%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Štruktúra vystúpených zamestnancov podľa pracovného zaradenia

Najviac vystúpených zamestnancov v Slovenskej republike nájdeme v kategórii výrobných pracovníkov, a to 65%, ktorých nasledujú administratívni pracovníci s 24% a manažéri a špecialisti s 11% zo všetkých vystúpených zamestnancov.

Graf 5: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

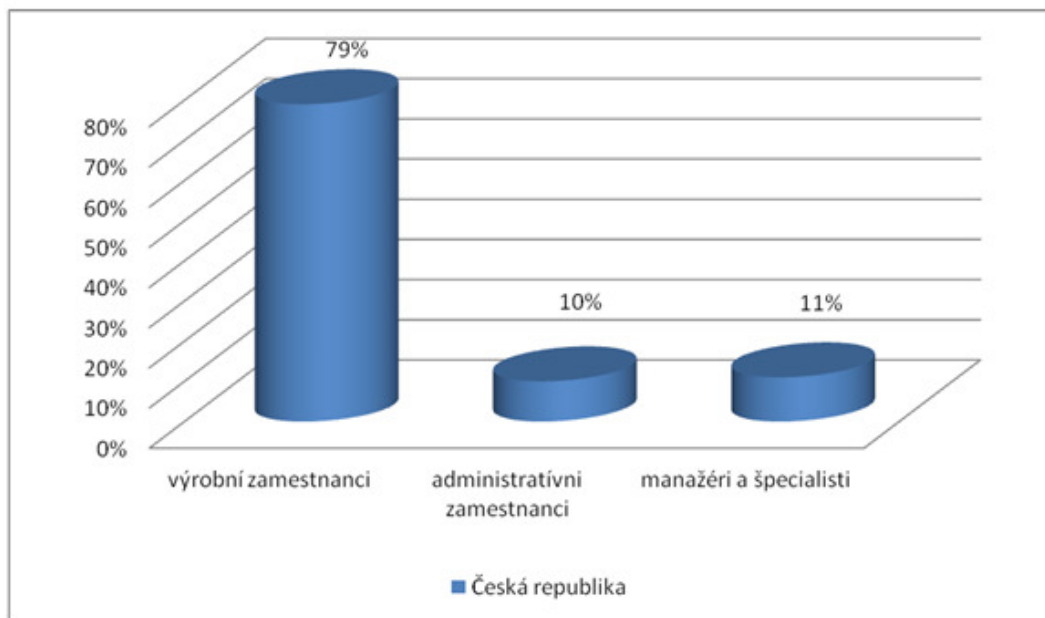
Tabuľka 5: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Slovenská republika

pracovné zaradenie	počet zamestnancov	%
výrobní zamestnanci	196	65%
administratívni zamestnanci	72	24%
manažéri a špecialisti	32	11%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

V Českej republike je porovnateľný percentuálny počet vystúpených manažérov a špecialistov v porovnaní so Slovenskou republikou – 11%. Administratívnych pracovníkov bolo 10% a výrobných zamestnancov 79% z celkového počtu vystúpených zamestnancov.

Graf 6: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 6: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Česká republika

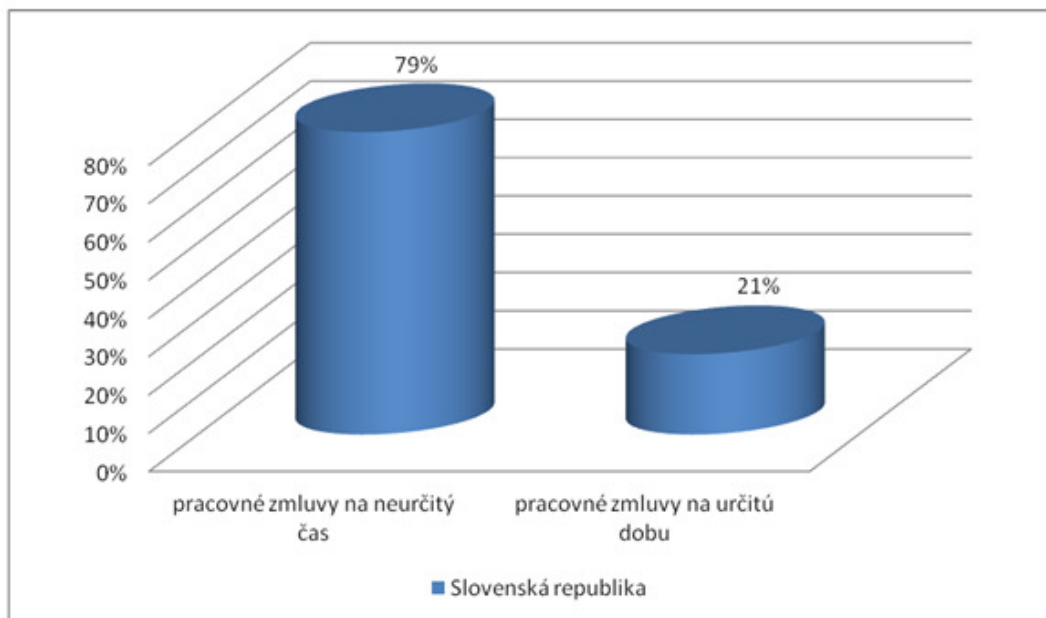
pracovné zaradenie	počet zamestnancov	%
výrobní zamestnanci	197	79%
administratívni zamestnanci	26	10%
manažéri a špecialisti	28	11%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Štruktúra vystúpených zamestnancov podľa uzatvorenej pracovnej zmluvy

V Slovenskej republike prevažovali vystúpení zamestnanci s uzatvorenou pracovnou zmluvou na neurčitý čas. Pracovných zmlúv uzatvorených na dobu určitú bolo 21%.

Graf 7: Druh pracovnej zmluvy – Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

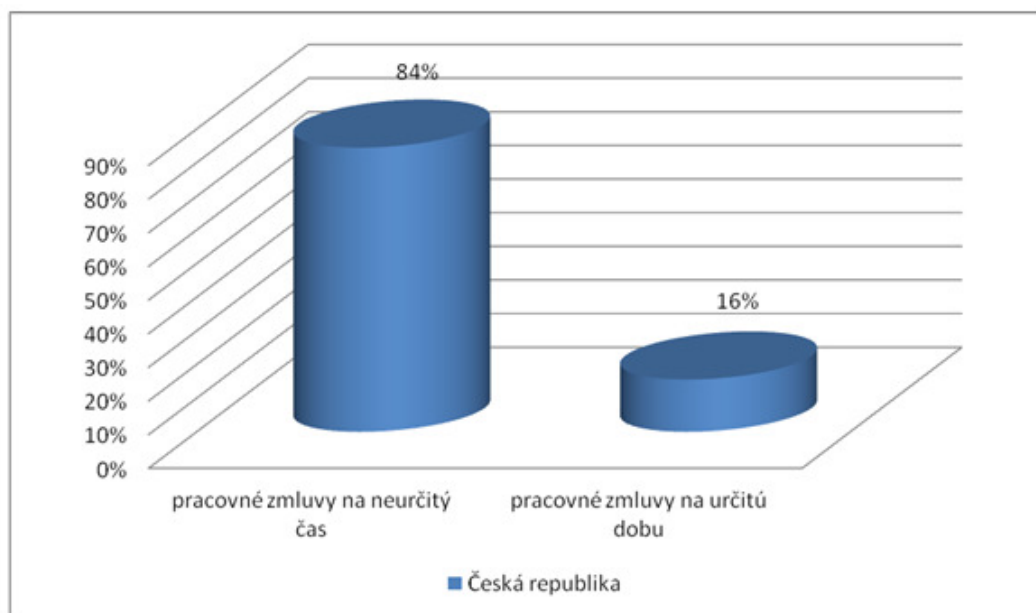
Tabuľka 7: Druh pracovnej zmluvy – Slovenská republika

druh pracovnej zmluvy	počet zamestnancov	%
pracovná zmluva na dobu určitú	62	21%
pracovná zmluva na neurčitý čas	238	79%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Najviac vystúpených zamestnancov v Českej republike malo uzatvorenú zmluvu na neurčitý čas, a to až 84%. Len 16% zo všetkých vystúpených zamestnancov malo uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú.

Graf 8: Druh pracovnej zmluvy – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 8: Druh pracovnej zmluvy – Česká republika

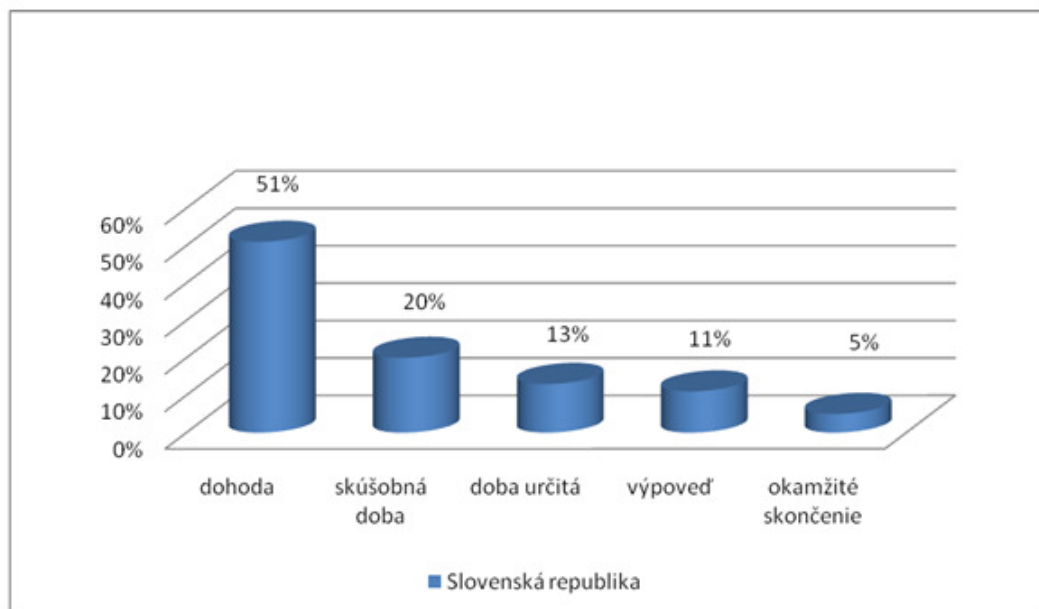
druh pracovnej zmluvy	počet zamestnancov	%
pracovná zmluva na dobu určitú	39	16%
pracovná zmluva na neurčitý čas	212	84%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Štruktúra vystúpených zamestnancom podľa právneho úkonu skončenia pracovného pomeru

Väčšina zo všetkých vystúpených zamestnancov v Slovenskej republike mala uvedený ako právny dôvod skončenia pracovného pomeru dohodu – 51%. Druhou najpočetnejšou skupinou boli pracovné pomery skončené v skúšobnej dobe (20%). Nasledujú pracovné pomery uzatvorené na dobu určitú s 13% a výpoveď s 11%. Najmenej zastúpenou skupinou boli okamžité skončenia pracovného pomeru s 5%.

Graf 9: Právne úkony skončenia pracovného pomeru - Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

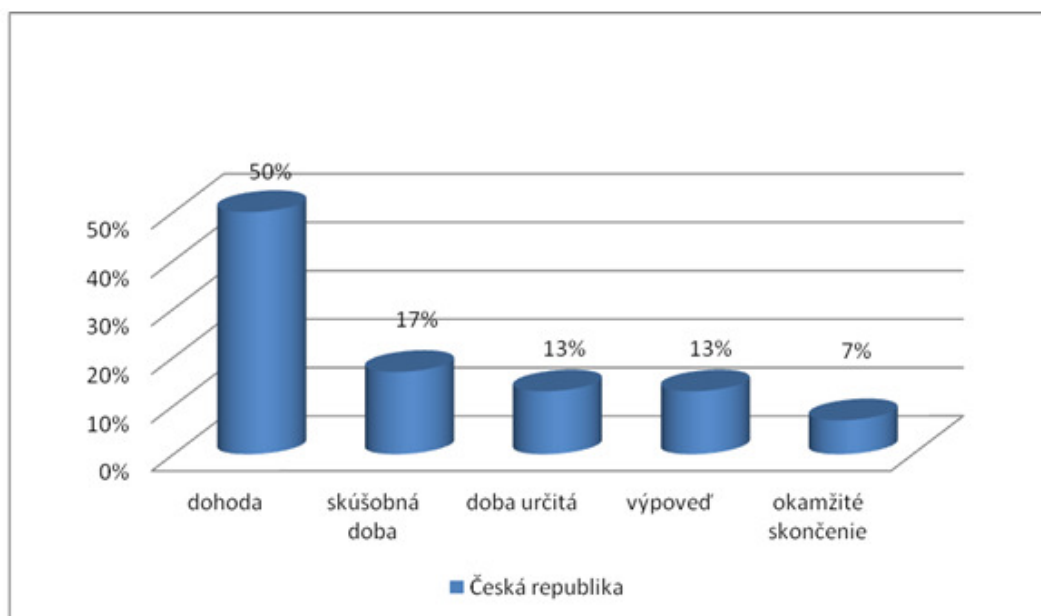
Tabuľka 9: Právne úkony skončenia pracovného pomeru - Slovenská republika

právne úkony skončenia pracovného pomeru	počet zamestnancov	%
dohoda	153	51%
skúšobná doba	61	20%
doba určitá	37	13%
výpoveď	34	11%
okamžité skončenie	15	5%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

V Českej republike je situácia podobná ako v Slovenskej republike. Presne polovica skončených pracovných pomerov malo ako právny úkon skončenia pracovného pomeru dohodu (50%). Nasledujú skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe so 17% a skončenie pracovného pomeru na dobu určitú s 13%. Výpoveďou bolo skončených 13% a okamžitým skončením pracovného pomeru 7% zo všetkých skončených pracovných pomerov.

Graf 10: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Graf 10: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Česká republika

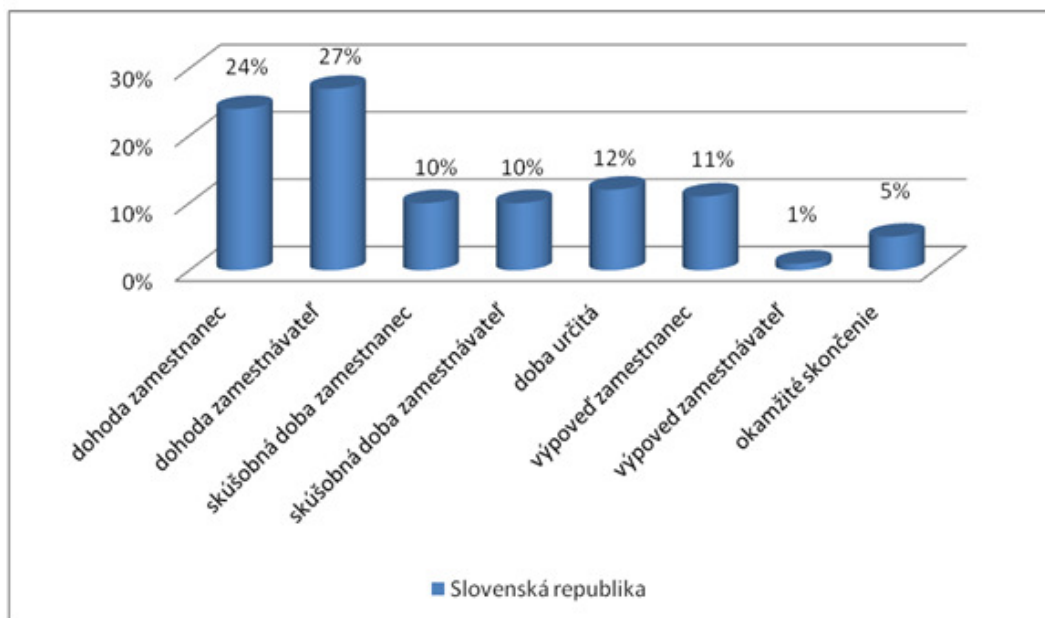
právne úkony skončenia pracovného pomeru	počet zamestnancov	%
dohoda	126	50%
skúšobná doba	42	17%
doba určitá	32	13%
výpoveď	32	13%
okamžité skončenie	19	7%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Štruktúra vystúpených zamestnancov podľa spôsobu skončenia pracovného pomeru

Pri skončení pracovného pomeru sa v Slovenskej republike najviac vyskytovali dohody o skončení pracovného pomeru, či už zo strany zamestnanca (24%) alebo zo strany zamestnávateľa (27%). V skúšobnej dobe bolo skončených 20% zo všetkých skončených pracovných pomerov, polovica zo strany zamestnanca a druhá polovica zo strany zamestnávateľa. Uplynutím doby určitej skončilo 12% pracovných pomerov, okamžitým skončením 5%. Výpoveďou ukončilo pracovný pomer 11% zamestnancov z celkového počtu vystúpených zamestnancov. Výpoveď zo strany zamestnávateľa obdržalo 1% z vystúpených zamestnancov.

Graf 11: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 11: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika

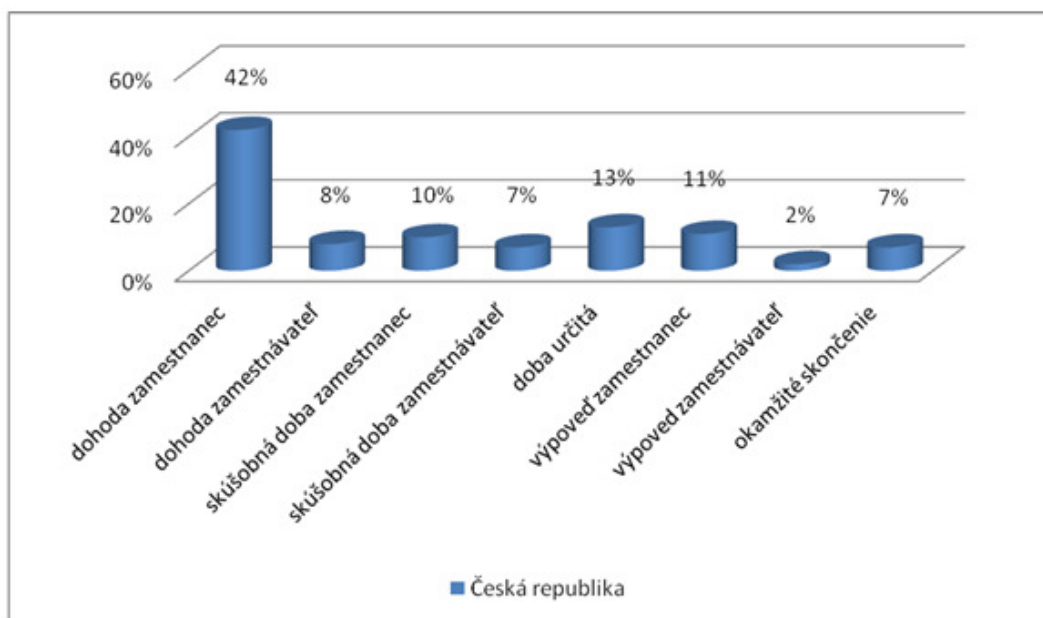
spôsob skončenia pracovného pomeru	počet zamestnancov	%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnanec	72	24%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnávateľ	81	27%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnanec	31	10%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnávateľ	30	10%
uplynutím doby určitej	37	12%
výpoveďou - zamestnanec	32	11%
výpoveďou - zamestnávateľ	2	1%
okamžitým skončením pracovného pomeru	15	5%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

V Českej republike bola polovica pracovných pomerov ukončená dohodou, avšak s diametrálne odlišným percentuálnym pomerom v porovnaní so Slovenskou republikou. Dohodou zo strany zamestnanca bolo skončených až 42% zo všetkých skončených pracovných pomerov, dohodou zo strany zamestnávateľa to bolo 8%.

V skúšobnej dobe skončilo pracovný pomer 10% zamestnancov, v 7% to bolo zo strany zamestnávateľa. Skončením doby určitej skončilo 13% pracovných pomerov, okamžitým skončením pracovného pomeru 7%. Výpoveď zo strany zamestnanca je reprezentovaná 11% a výpoveď zo strany zamestnávateľa 2%.

Graf 12: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Česká republika



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 12: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Česká republika

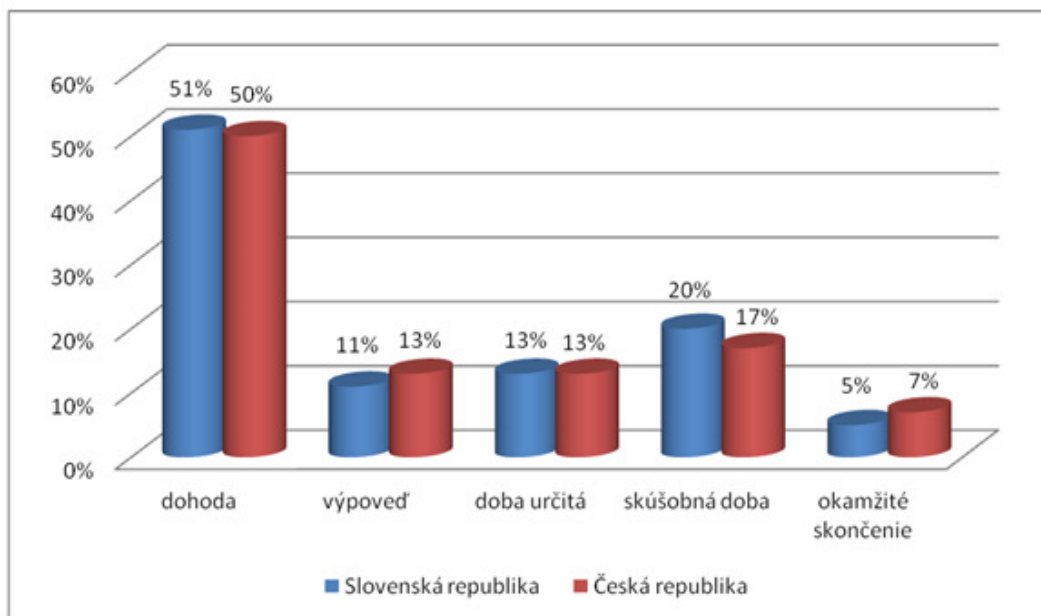
spôsob skončenia pracovného pomeru	počet zamestnancov	%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnanec	106	42%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnávateľ	20	8%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnanec	24	10%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnávateľ	18	7%
uplynutím doby určitej	32	13%
výpoveďou - zamestnanec	28	11%
výpoveďou - zamestnávateľ	4	2%
okamžitým skončením pracovného pomeru	19	7%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Porovnanie použitých druhov právneho úkonu pri skončení pracovného pomeru – Slovenská republika a Česká republika

Z porovnania právnych úkonov skončenia pracovného pomeru medzi Slovenskou republikou a Českou republikou vyplýva, že v oboch krajinách je vysoká podobnosť vo využívaní jednotlivých právnych dôvodov. Pri dohode je rozdiel len 1% - Slovenská republika 51%, Česká republika 50% zo všetkých skončených pracovných pomerov . Právny úkon výpovede bol v Slovenskej republike použitý v 11%, v Českej republike v 13%. Skončenie pracovného pomeru uplynutím doby určitej je zhodný v Slovenskej republike a v Českej republike – 13%. 20% pracovných pomerov v Slovenskej republike bolo skončených v skúšobnej dobe, kým v Českej republike to bolo 17%. Okamžitým skončením bolo skončených 5% pracovných pomerov v Slovenskej republike, v Českej republike to bolo 7% zo všetkých skončených pracovných pomerov.

Graf 13: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – porovnanie



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 13: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – porovnanie

právne úkony skončenia pracovného pomeru	Slovenská republika		Česká republika	
	počet zamestnancov	%	počet zamestnancov	%
dohoda	153	51%	126	50%
výpoveď	34	11%	32	13%
doba určitá	37	13%	32	13%
skúšobná doba	61	20%	42	17%
okamžité skončenie	15	5%	19	7%

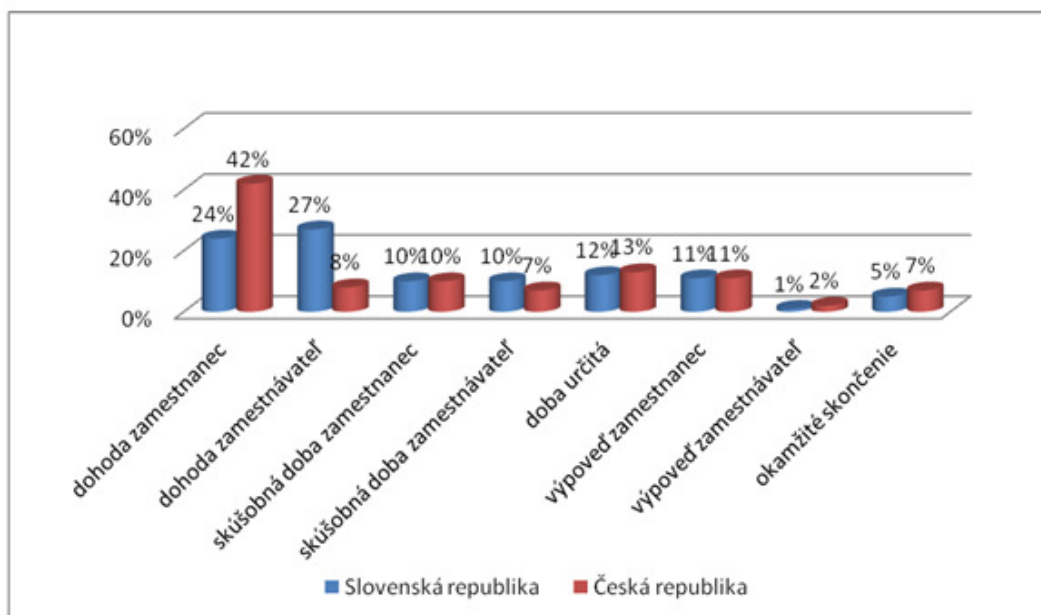
Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Porovnanie využitých spôsobov skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika a Česká republika

Pri využívaní spôsobov skončenia pracovného pomeru je veľký rozdiel medzi Slovenskou republikou a Českou republikou pri skončení pracovného pomeru dohodou. Zatiaľ čo v Slovenskej republike skončilo pracovný pomer dohodou 24% všetkých vystúpených zamestnancov, v Českej republike to bolo až 42% zamestnancov. Pri dohode zo strany zamestnávateľa je to v Slovenskej republike 27%, zatiaľ čo v Českej

republiky len 8% zo všetkých skončených pracovných pomerov. Pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe zo strany zamestnanca panuje zhoda v oboch krajinách (10%), skúšobnú dobu na skončenie pracovného pomeru využil zamestnávateľ v Slovenskej republike v 10%, v Českej republike v 7% zo všetkých skončených pracovných pomerov. Skončenie pracovného pomeru uplynutím skúšobnej doby je skoro zhodné v oboch krajinách, v Slovenskej republike zastúpené 12%, v Českej republike 13%. Čo sa výpovede týka, skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca je zhodné v oboch krajinách (11%), skončenie výpovede zo strany zamestnávateľa je viac zastúpené v Českej republike (2%) ako v Slovenskej republike (1%). Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo v Slovenskej republike a v Českej republike opäť skoro zhodné – 5% a 7% z celkového počtu vystúpených zamestnancov.

Graf 14: Spôsob skončenia pracovného pomeru – porovnanie



Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

Tabuľka 14: Spôsob skončenia pracovného pomeru – porovnanie

spôsob skončenia pracovného pomeru	Slovenská republika		Česká republika	
	počet zamestnancov	%	počet zamestnancov	%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnanec	72	24%	106	42%
dohodou o skončení pracovného pomeru - zamestnávateľ	81	27%	20	8%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnanec	31	10%	24	10%
skončením v skúšobnej dobe - zamestnávateľ	30	10%	18	7%
uplynutím doby určitej	37	12%	32	13%
výpoveďou - zamestnanec	32	11%	28	11%
výpoveďou - zamestnávateľ	2	1%	4	2%
okamžitým skončením pracovného pomeru	15	5%	19	7%

Zdroj: autor práce (vlastné zisťovanie)

4.3 Overovanie hypotéz

H1: Predpokladá sa, že v praxi ako právny úkon skončenia pracovného pomeru vyskytuje „dohoda“ vo viac ako polovici všetkých prípadov skončenia pracovného pomeru.

Na základe výsledkov analýzy možno potvrdiť, že vo viac ako polovici všetkých prípadov skončenia pracovného pomeru sa vyskytla dohoda.

Možno konštatovať, že ***hypotéza H1 je potvrdená.***

H2: Predpokladá sa, že v praxi sa vo väčšine prípadov ako spôsob skončenia pracovného pomeru vyskytuje „dohoda o skončení pracovného pomeru“.

Z analýzy vyplýva, že v praxi sa pracovný pomer, či zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca, končí dohodou o skončení pracovného pomeru minimálne v polovici pracovných pomerov (Slovenská republika), respektíve presne v polovici pracovných pomerov (Česká republika).

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ***hypotéza H2 sa čiastočne potvrdila.***

H3: Predpokladá sa, že v praxi sa vo väčšine prípadov vyskytujú pracovné zmluvy na neurčitý čas.

Výsledky analýzy potvrdzujú, že vo väčšine prípadov sa vyskytujú pracovné zmluvy na neurčitý čas.

Na základe vyššie uvedeného, ***hypotéza H3 je potvrdená.***

H4: Predpokladá sa, že v praxi sa v Slovenskej republike a v Českej republike využívajú rovnaké právne úkony a dôvody skončenia pracovného pomeru.

Analýza ukázala, že napriek tomu, že oba štáty už 20 rokov kráčajú samostatnou cestou, v oboch krajinách sa využívajú rovnaké právne úkony a spôsoby skončenia pracovného pomeru.

Možno konštatovať, že ***hypotéza H4 je potvrdená.***

4.4 Zhrnutie výsledkov

Cieľom prieskumu bolo zistiť a poukázať na spôsoby skončenia pracovného pomeru, vrátane druhu právneho úkonu a následné porovnanie dát medzi Slovenskou republikou a Českou republikou. Všetky stanovené hypotézy sa potvrdili, i keď jedna len čiastočne.

Jedným z čiastkových cieľov bolo zistiť, aký mali zamestnanci uzatvorený druh pracovnej zmluvy. Väčšina zo sledovanej vzorky mala uzatvorenú pracovnú zmluvu na neurčitý čas (Slovenská republika sedemdesiatdeväť percent, Česká republika osemdesiatštyri percent). Necelých dvadsaťjeden percent, respektíve šesťnásť percent zamestnancov malo uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu určitú. Zmluva na ustanovený týždenný pracovný čas a pracovná zmluva na kratší týždenný pracovný čas sa v praxi vôbec nevyskytli.

Ďalším z čiastkových cieľov bolo identifikovať pracovné zaradenie vystúpených zamestnancov. V oboch krajinách skončilo pracovný pomer najviac zamestnancov z výroby, v Slovenskej republike šesťdesiatpäť percent a v Českej republike dokonca sedemdesiatdeväť percent. Manažérov a špecialistov bolo v oboch krajinách zhodne po jedenástich percentách. Zvyšok pracovníkov bol zaradený do kategórie administratívny pracovníci. Pozoruhodným zistením bolo, že počet vystúpených pracovníkov v tejto kategórii bol v Českej republike podstatne nižší ako v Slovenskej republike.

Zaujímavým bolo tiež zistenie, že v oboch štátoch tvorili viac ako dve tretiny zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer v priebehu roku 2012, muži. V Slovenskej republike to bolo až sedemdesiatšedem percent, v Českej republike sedemdesiatjeden percent.

Čo sa týka vekovej štruktúry, najviac vystúpených zamestnanom bolo zhodne v oboch krajinách v kategóriách 20-29 a 30-39 rokov. V Slovenskej republike

neskončili pracovný pomer žiadni zamestnanci v kategórii pod 20 rokov, v Českej republike to bolo dvanásť zamestnancov (5%). Taktiež zaujal fakt, že najmladší zamestnanec (17 rokov) a najstarší zamestnanec (70 rokov) boli obaja z Českej republiky.

ZÁVER

Každý človek sa počas svojho ekonomicky aktívneho života dostane do situácie, kedy je nútený okolnosťami alebo spoločnosťou nájsť si prácu a zamestnať sa. Preto je dôležité, aby mal aspoň minimálnu znalosť o tom, čo obnášajú pracovnoprávne vzťahy, pretože z nich preňho nevyplývajú len práva, ale aj povinnosti, na čo v súčasnom čase zamestnanci zabúdajú.

Prvá kapitola práce sa venovala pracovnoprávnym vzťahom, ich klasifikácii. Hovorí o tom, čo je chápané pod pojmom pracovnoprávne vzťahy, čo je ich obsahom, predmetom a subjektom. Taktiež boli v tejto kapitole vymedzené pojmy zamestnanec a zamestnávateľ, či už pri pracovných pomeroch uzatvorených na základe pracovnej zmluvy, alebo pri výkone práce vo verejnom záujme a štátnej službe.

Druhá kapitola podrobnejšie rozoberá inštitút pracovného pomeru vzniknutého na základe pracovnej zmluvy, predzmluvných vzťahov. Podrobne informuje o podstatných náležitostiach pracovnej zmluvy, tými, ktoré je zamestnávateľ povinný v pracovnej zmluve uviesť. Uvedené sú tiež náležitosti, ktoré je v pracovnej zmluve vhodné dohodnúť, avšak nespôsobujú neplatnosť pracovného pomeru, ako napríklad skúšobná doba. Táto kapitola sa taktiež venuje zmene pracovného pomeru, tomu pri akom dôvode a za akých podmienok možno meniť pracovnú zmluvu a v nej dojednané podmienky.

Jednotlivými spôsobmi skončenia pracovného pomeru sa zaoberá tretia kapitola. Podrobne sú v nej uvedené jednotlivé spôsoby, ktorými môžu zamestnanec a zamestnávateľ skončiť pracovný pomer a tiež všetky podmienky a náležitosti tohto právneho úkonu tak, aby skončenie pracovného pomeru bolo platné. V tejto kapitole je časť venovaná aj inštitútu odstupného a odchodného a svoje miesto si v nej našli aj nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru. Spomenuté je tiež hromadné prepúšťanie.

Štvrtá kapitola práce, empirická časť, poukazuje na najčastejšie spôsoby skončenia pracovného pomeru v praxi, na jednotlivé právne úkony skončenia pracovného pomeru a ich následné porovnanie medzi Slovenskou republikou a Českou republikou. Výsledok prieskumu priniesol reálny obraz o tom, akým spôsobom sú v jednotlivých krajinách ukončované pracovné pomery. Prieskum sa tiež zaoberal

pracovným zaradením zamestnancov, ktorí skončili pracovný pomer, ich vekovej štruktúre a druhu pracovnej zmluvy, ktorú mali pred rozviazaním pracovného pomeru uzatvorenú.

Vzhľadom na rozsiahlu teoretickú časť, táto práca môže slúžiť ako vhodný študijný materiál nielen širokej verejnosti a študentom, zamestnancom personálnych oddelení, ale každému kto sa chce viac dozvedieť o danej problematike. Empirická časť práce môže slúžiť personalistom v praxi na štatistické účely.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých zahraničných zdrojov

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce. Komentár*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-416-2.

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-11-4.

BARANCOVÁ, H., I. HODÁLOVÁ, M. LACKO, J. MATLÁK, A. OLŠOVSKÁ, D. SKIČKOVÁ a J. TOMAN. *Pracovné právo v európskej perspektíve*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7.

KACHAŇÁKOVÁ, A. *Riadenie ľudských zdrojov*. 1. vyd. Bratislava: SPRINT - vфра, 2007. ISBN 978-80-89085-87-5.

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

KURIL, J. a kolektív. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava, Akadémia policajného zboru, 2009. ISBN 978-80-8054-474-4.

TAKÁČOVÁ, O. *Zmena pracovných podmienok*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2012, č. 6, s. 16-17. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

VIŠŇOVEC, I. *Predzmluvné vzťahy*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2013, č. 1, s. 57-59. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

VOJNÍKOVÁ, I. *Pracovný pomer na dobu určitú*. Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále. 2012, č. 7-8, s. 70-73. ISSN 1337-060X, EV 3904/09.

Zoznam použitých internetových zdrojov

eTREND. *Rozdiel medzi odchodným a odstupným*. [online]. 28.11.2011 [cit. 2013-02-05]. Dostupné z: <http://podnikanie.etrend.sk/podnikanie-firemne-financie/rozdiel-medzi-odchodnym-a-odstupnym.html>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Práca a zamestnanosť. *Súkromná sféra. Zamestnanec*. [online].

30.11.2011 [cit. 2013-01-10]. Dostupné z:

http://www.employment.gov.sk/zamestnanec_sukromna_sfera.html

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Práca a zamestnanosť. *Súkromná sféra. Zamestnávateľ*. [online].

30.11.2011 [cit. 2013-01-10]. Dostupné z:

http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_sukromna_sfera.html

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Práca a zamestnanosť. *Štátna služba. Zamestnávateľ*. [online].

30.11.2011 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z:

http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_v_statnej_sluzbe.html

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Práca a zamestnanosť. *Výkon práce vo verejnom záujme. Zamestnávateľ*. [online]. 30.11.2011 [cit. 2013-02-27]. Dostupné z:

http://www.employment.gov.sk/zamestnavatel_vo_verenom_zaujme.html

PORADCA PODNIKATEĽA. *Okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnancom [§ 69 ods. 1 písm b] ZP*. [online]. 15.05.2012 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z:

http://www.pp.sk/7733/Okamzite-skoncenie-pracovneho-pomeru-zamestnancom--69-ods-1-pism-b-ZP_41665.aspx

ÚSTREDNÝ PORTÁL VEREJNEJ SPRÁVY. *Pracovná zmluva a vznik pracovného pomeru*. [online]. 2012 [cit. 2013-01-15]. Dostupné z:

<http://portal.gov.sk/Portal/sk/Default.aspx?CatID=39&etype=-1&aid=369>

ÚSTREDNÝ PORTÁL VEREJNEJ SPRÁVY. *Skončenie pracovného pomeru*. [online].

2013 [cit. 2013-02-02]. Dostupné z:

<http://portal.gov.sk/Portal/sk/efault.aspx?CatID=39&aid=675>

Zoznam ostatných zdrojov

Zákon č. 311/2001 Zb. *Zákonník práce*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2001, s. 3258-3320. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/311-2001-z-z.p-5855.pdf>

Zákon č. 552/2003 Zb. *o výkone práce vo verejnom záujme*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2003, s.4215-4219. Dostupné z:

<http://zbierka.sk/sk/predpisy/552-2003-z-z.p-7520.pdf>

Zákon č. 400/2009 Zb. *o štátnej službe*. In: Zbierka zákonov Slovenskej republiky. 2009, s. 3038-3093. Dostupné z: <http://zbierka.sk/sk/predpisy/400-2009-z-z-p-33174.pdf>

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

Zoznam grafov

Graf 1: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Slovenská republika.....	48
Graf 2: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Česká republika	49
Graf 3: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Slovenská republika	50
Graf 4: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Česká republika.....	51
Graf 5: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Slovenská republika	52
Graf 6: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Česká republika	53
Graf 7: Druh pracovnej zmluvy – Slovenská republika	54
Graf 8: Druh pracovnej zmluvy – Česká republika.....	55
Graf 9: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika...	56
Graf 10: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Česká republika	57
Graf 11: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika.....	59
Graf 12: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Česká republika	60
Graf 13: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – porovnanie.....	62
Graf 14: Spôsob skončenia pracovného pomeru – porovnanie.....	63

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Slovenská republika.....	49
Tabuľka 2: Štruktúra zamestnancov podľa pohlavia – Česká republika	51
Tabuľka 3: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Slovenská republika	52
Tabuľka 4: Štruktúra zamestnancov podľa veku – Česká republika.....	52
Tabuľka 5: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Slovenská republika	53
Tabuľka 6: Štruktúra zamestnancov podľa pracovného zaradenia – Česká republika	54
Tabuľka 7: Druh pracovnej zmluvy – Slovenská republika	55
Tabuľka 8: Druh pracovnej zmluvy – Česká republika.....	56

Tabuľka 9: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika	57
Tabuľka 10: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – Česká republika .	58
Tabuľka 11: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Slovenská republika.....	59
Tabuľka 12: Spôsob skončenia pracovného pomeru – Česká republika	61
Tabuľka 13: Právne úkony skončenia pracovného pomeru – porovnanie.....	62
Tabuľka 14: Spôsob skončenia pracovného pomeru – porovnanie.....	64

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha A – Pracovná zmluva	I
Príloha B – Zmena pracovnej zmluvy	VII
Príloha C – Výpoveď	VIII
Príloha D – Dohoda o skončení pracovného pomeru	X
Príloha E – Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	XII

PRÍLOHY

Príloha A – Pracovná zmluva

PRACOVNÁ ZMLUVA

uzatvorená medzi zamestnávateľom

„názov spoločnosti“

ulica a číslo popisné

PSČ a mesto

a

zamestnancom

meno: “meno a priezvisko zamestnanca”

bytom: adresa trvalého bydliska

dátum narodenia:

čl. 1

Druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce, dĺžka trvania zmluvy

1. Zamestnanec bude zamestnaný ako „názov pozície“ a bude vykonávať: stručná charakteristika pracovného miesta
2. Miestom vykonávania pracovnej činnosti je „miesto výkonu práce“. Spoločnosť si ponecháva právo v budúcnosti predložiť iné návrhy na premiestnenie miesta pracovnej činnosti, aj do zahraničia, s ohľadom na naplánovanie rozvoja zamestnanca.
3. Deň nástupu do práce je DD.MM.RRRR.
4. Pracovná zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú.
5. Pracovná náplň je prílohou tejto pracovnej zmluvy.

čl. 2

Skúšobná doba, výpoveď

Pre pracovný pomer uzatvorený touto zmluvou je dohodnutá trojmesačná skúšobná doba, v priebehu ktorej môže byť pracovný pomer bez udania dôvodu skončený ktoroukoľvek zmluvnou stranou. Po uplynutí skúšobnej doby môže byť

pracovný pomer obojstranne skončený len podľa platnej a účinnej právnej úpravy. Výpoveď vyžaduje písomnú formu, pričom výpovedná doba je rovnaká pre zamestnanca a zamestnávateľa a je jeden mesiac.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je

a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,

b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako sú uvedené v predchádzajúcej vete, je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok. Ak výpoveď dáva zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, výpovedná doba je dva mesiace. Zamestnanec a zamestnávateľ sa v súlade s ust. § 62, ods. 8 ZP dohodli, že ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby.

čl. 3

Pracovný čas

Určený týždenný pracovný čas je 40 hodín, pričom prestávka v práci v trvaní 30 minút sa nezapočítava do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom. Zamestnanec svojím podpisom na tejo zmluve vyjadruje svoj súhlas s prípadnou prácou na zmeny.

čl. 4

Dovolenka

Zamestnanec má nárok na dovolenku v zmysle platných ustanovení ZP. Základná výmera dovolenky je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov za kalendárny rok patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Termín dovolenky musí byť vopred odsúhlasený nadriadeným.

čl. 5

Odmeňovanie

Za svoju prácu bude zamestnanec dostávať mesačnú mzdu vo výške xxx,xx € (slovom: xxxxxx EUR).

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatným termínom je vždy 10. kalendárny deň mesiaca v ktorom je mzda v zmysle tohto článku splatná. Pokiaľ takto určený výplatný deň pripadne na deň pracovného pokoja alebo deň pracovného voľna, je výplatným termínom prvý pracovný deň nasledujúci po dni určenom ako výplatný termín podľa predchádzajúcej vety.

čl.6

Zoznámenie s pracovnými podmienkami, pracovný poriadok

Zamestnanec svojím podpisom na tejto zmluve potvrdzuje, že pri prijímaní do zamestnania je riadne, včas a v plnom rozsahu oboznámený a poučený o predpisoch upravujúcich bezpečnosť práce a ochranu zdravia pri práci ako aj o protipožiarnych predpisoch a opatreniach, ktoré je povinný dodržiavať v rámci pracovného pomeru založeného touto zmluvou ako aj so svojimi právami a povinnosťami, so spôsobom odmeňovania ako aj s ostatnými skutočnosťami nevyhnutnými pre riadny výkon svojich pracovných úloh. Zamestnanec podpisom na tejto zmluve najmä potvrdzuje, že sa dôkladne oboznámil s Pracovným poriadkom zamestnávateľa, jeho obsahu plne porozumel a že ho bude v plnom rozsahu dodržiavať.

čl.7

Povinnosti zamestnanca

/1/ Zamestnanec je predovšetkým povinný:

- a) vykonávať prácu osobne a s vynaložením odbornej starostlivosti;
- b) dodržiavať pracovnú disciplínu a počínať si tak, aby nedochádzalo ku škodám na zdraví a na majetku;
- c) riadne hospodáriť s prostriedkami zverenými mu zamestnávateľom a strážiť a ochraňovať majetok zamestnávateľa pred poškodením, stratou, zničením či zneužitím. Zamestnanec je najmä povinný chrániť pred stratou, zničením a krádežou všetky kľúče, preukazy, doklady a iné predmety a hodnoty, ktoré mu boli zverené zamestnávateľom. O strate, zničení alebo krádeži kľúčov, preukazov a dokladov zamestnávateľa je zamestnanec povinný okamžite informovať zamestnávateľa a to aj v deň pracovného voľna alebo pracovného pokoja;
- d) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať alebo sprístupňovať iným osobám, predovšetkým zachovávať mlčanlivosť o svojich príjmoch u zamestnávateľa, ako aj o príjmoch ostatných zamestnancov, o skutočnostiach tvoriacich obchodné tajomstvo zamestnávateľa a skutočnostiach označených zamestnávateľom ako dôverné, najmä o obchodných plánoch a kalkuláciách, obchodnej stratégii, spolupráci s klientmi a ich získavaní a o vzťahoch s tretími stranami vôbec, o bilančnej situácii zamestnávateľa a o nakladaní s financiami vôbec, o vnútornom a vonkajšom komunikačnom systéme, o know-how, o doposiaľ nezverejnených projektoch a pod. ako aj o samotných obchodných partneroch zamestnávateľa a to aj po skončení pracovného pomeru;
- e) dbať, aby sa doklady obsahujúce údaje, ktoré sú predmetom záväzku mlčanlivosti podľa predchádzajúceho bodu, nedostali do rúk nepovolaných osôb;
- f) zdržať sa akéhokoľvek konania poškodzujúceho dobré meno zamestnávateľa vrátane akejkolvek formy ovplyvňovania existujúcich či potenciálnych obchodných partnerov zamestnávateľa s cieľom ukončenia alebo obmedzenia spolupráce so zamestnávateľom, a to i po ukončení pracovného pomeru;
- g) upozorniť zamestnávateľa na skutočnosti, ktoré ohrozujú alebo by mohli ohroziť dobrú povesť alebo prosperitu zamestnávateľa;

h) bez zbytočného odkladu písomne oznámiť zamestnávateľovi, že chce popri pracovnom pomere u zamestnávateľa vykonávať inú zárobkovú činnosť, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter. Zamestnávateľ má právo od zamestnanca požadovať, aby sa zdržal výkonu takejto zárobkovej činnosti. Zamestnanec je povinný vyhovieť tejto požiadavke zamestnávateľa bez zbytočného odkladu a zdržať sa výkonu inej zárobkovej činnosti, ktorá by mohla mať k predmetu činnosti zamestnávateľa konkurenčný charakter;

i) nesprostredkovať pre iné osoby obchody zamestnávateľa;

j) nevyužívať povest' zamestnávateľa, či jeho služieb s cieľom zaistiť pre seba alebo pre tretiu osobu prospech, ktorý by inak nedosiahol;

k) nepostupovať pri svojej činnosti tak, aby získal na úkor zamestnávateľa pre seba alebo pre tretiu osobu prednosť alebo inú neoprávnenú výhodu; zamestnanec nebude za rovnakým účelom prijímať od tretích osôb akékoľvek plnenia,

l) používať elektronické systémy zamestnávateľa výlučne na plnenie svojich pracovných úloh;

m) ihneď, najneskôr však v nasledujúci pracovný deň, oznámiť zamestnávateľovi všetky prekážky v práci, ktoré sa vyskytnú na jeho strane a uviesť predpokladanú dĺžku ich trvania, tým nie je dotknuté ustanovenie článku 8. tejto zmluvy;

n) písomne oznamovať zamestnávateľovi bez zbytočného odkladu všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou, najmä zmenu jeho mena, priezviska, trvalého pobytu alebo prechodného pobytu, adresy na doručovanie písomností, zdravotnej poisťovne, a ak sa so súhlasom zamestnanca poukazuje výplata na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky, aj zmenu bankového spojenia.

/2/ Zamestnanec je povinný v deň ukončenia pracovného pomeru odovzdať zamestnávateľovi všetky doklady, písomnosti, všetky nosiče dát ako aj všetky ostatné hmotné aj nehmotné majetkové hodnoty, ktoré prevzal od zamestnávateľa alebo v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti podľa tejto zmluvy alebo ktoré sa týkajú výkonu práce u zamestnávateľa.

/3/ Zamestnanec berie na vedomie, že porušenie povinností uvedených v bode /1/ tejto zmluvy môže zamestnávateľ považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny, pričom zamestnávateľ má v zmysle platnej a účinnej právnej úpravy právo na náhradu

škody ktorú mu týmto zamestnanec spôsobí a to aj po skončení pracovného pomeru zamestnanca u zamestnávateľa.“

čl. 8

Prekážky v práci na strane zamestnanca, choroba

Ak je prekážka v práci zamestnancovi vopred známa, je povinný včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna. Inak je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

V prípade choroby musí byť zamestnávateľ bezodkladne informovaný. Okrem toho je potrebné zamestnávateľovi predložiť do troch dní od začiatku ochorenia potvrdenie o práceneschopnosti.

Čl. 9

Záverečné ustanovenia

Zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodli, že zamestnávateľ je oprávnený vyslať zamestnanca na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca.

Táto pracovná zmluva môže byť menená písomným dodatkom podpísaným oboma zmluvnými stranami.

Táto pracovná zmluva bola spísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má hodnotu originálu, pričom jedno vyhotovenie obdrží zamestnanec a jedno zamestnávateľ. Zamestnanec svojím podpisom na tejto pracovnej zmluve potvrdzuje prevzatie jedného jej vyhotovenia v zmysle § 42 Zákonníka práce.

Zmluvné strany si túto zmluvu prečítali, vyhlasujú, že jej ustanoveniam rozumejú, že ju uzatvárajú slobodne a bez nátlaku, čo potvrdzujú svojimi podpismi na tejto zmluve.

V Bratislave DD.MM.RRRR

Zamestnávateľ

Zamestnanec

Príloha B – Zmena pracovnej zmluvy

ZMENA PRACOVNEJ ZMLUVY

Zamestnávateľ:

„názov spoločnosti“

ulica a číslo popisné

PSČ a mesto

a

zamestnanec:

meno:

trvale bytom:

nar.:

s účinnosťou od DD.MM.RRRR uzatvárajú horeuvedené strany nasledujúcu dohodu o zmene pracovnej zmluvy zo dňa DD.MM.RRRR a to nasledovne:

čl. 5

Odmeňovanie

Za svoju prácu bude zamestnanec dostávať mesačnú mzdu vo výške xxx,xx € (slovom: xxxxx EUR).

Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Výplatným termínom je vždy 10. kalendárny deň mesiaca, v ktorom je mzda v zmysle tohto článku splatná. Pokiaľ takto určený výplatný deň pripadne na deň pracovného pokoja alebo deň pracovného voľna, je výplatným termínom prvý pracovný deň nasledujúci po dni určenom ako výplatný termín podľa predchádzajúcej vety.

V ostatnom zostáva pracovná zmluva nezmenená.

V Bratislave DD.MM.RRRR

zamestnávateľ

zamestnanec

Príloha C – Výpoveď

meno a priezvisko zamestnanca

trvale bytom: ulica a číslo popisné

PSČ a mesto

dátum narodenia:

V Bratislave DD.MM.RRRR

Vec : Skončenie pracovného pomeru výpoveďou

Dňa DD.MM.RRRR uzavrela spoločnosť „názov a sídlo spoločnosti, IČO spoločnosti, spoločnosť zapísaná do Obchodného registra Okresného súdu xxxxx, oddiel: Sro, vložka č.: xxxxx/A, ako zamestnávateľ s Vami ako zamestnancom pracovnú zmluvu, na základe ktorej vykonávate druh práce: „názov pozície“.

Vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa zo dňa DD.MM.RRRR o zrušení pracovnej pozície „názov pozície“ u zamestnávateľa, stali ste sa nadbytočným.

Súčasne Vám oznamujeme, že zamestnávateľ Vás nemá možnosť ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný úväzok v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce.

Vzhľadom na vyššie uvedené, týmto s Vami končíme pracovný pomer výpoveďou v zmysle ustanovenia § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Výpovedná doba je dvojmesačná a začne plynúť prvým dňom nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede.

Odstupné v zmysle Zákonníka práce ako aj náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku Vám bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po skončení Vášho pracovného pomeru u zamestnávateľa.

S pozdravom,

„názov spoločnosti“

Prevzal: _____

Dňa: _____ Podpis: _____

Príloha D – Dohoda o skončení pracovného pomeru

DOHODA O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

uzatvorená medzi zamestnávateľom

„názov spoločnosti”

ulica a PSČ a mesto

a

zamestnancom:

meno:

trvale bytom:

dátum narodenia:

**v zmysle § 60 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov
(ďalej len „Dohoda“)**

čl. 1

/1/ Zamestnanec a zamestnávateľ uzatvorili dňa DD.MM.RRRR pracovnú zmluvu, na základe ktorej zamestnanec vykonáva u zamestnávateľa druh práce: „názov pozície“.

/2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa sa skončí dňa DD.MM.RRRR.

čl. 2

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi mimoriadnu odmenu v sume x-násobku jeho mesačného zárobku, a to spolu so mzdou za mesiac xxxx xxxxx.

/2/ Zamestnanec a zamestnávateľ svojimi podpismi na tejto Dohode potvrdzujú, že všetky ich vzájomné nároky, okrem nároku zamestnanca uvedeného v bode /1/ tohto článku, boli vysporiadané a nemajú voči sebe žiadne ďalšie nároky.

čl. 3

Táto Dohoda bola spísaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každé má hodnotu originálu, pričom jedno vyhotovenie obdrží zamestnanec a dve zamestnávateľ. Zamestnanec svojím podpisom na tejto Dohode potvrdzuje prevzatie jedného jej vyhotovenia.

Účastníci vyhlasujú, že si Dohodu pozorne prečítali, jej text im je zrozumiteľný, jeho význam určitý a jasný, Dohoda bola uzavretá na základe slobodnej a vážnej vôle, pričom ju neuzatvorili pod nátlakom, v tiesni ani za nevýhodných podmienok, čo potvrdzujú svojimi vlastnoručnými podpismi.

V Bratislave dňa DD.MM.RRRR

zamestnávateľ

zamestnanec

Príloha E – Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe

OZNAM O SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU V SKÚŠOBNEJ DOBE

Meno a priezvisko: meno a priezvisko zamestnanca

Bydlisko: adresa trvalého pobytu

Dátum narodenia:

Oznam o skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe

Vážený pán / pani „meno a priezvisko“,

súlade s ustanovením § 72 Zákonníka práce Vám týmto oznamujeme skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe ku dňu DD.MM.RRRR.

Váš pracovný pomer so spoločnosťou „názov spoločnosti“ bol dojednaný pracovnou zmluvou uzatvorenou dňa DD.MM.RRRR s nástupom do práce dňa DD.MM.RRRR a skončí sa dňa DD.MM.RRRR.

Náhrada mzdy za nevyčerpanú dovolenku Vám bude vyplatená v rámci Vašej mzdy za mesiac xxxx xxxx.

V Bratislave DD.MM.RRRR

.....

“názov spoločnosti”

Prevzal dňa

.....

podpis zamestnanca

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Prekopová

Obor: Bakalárske kombinované štúdium

Forma studia: Manažérske štúdiá – riadenie ľudských zdrojov

Název práce: Vznik, zmeny a skončenie pracovného pomeru

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 61

Celkový počet stran příloh: 12

Počet titulů českých použitých zdrojů: 0

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 9

Počet internetových zdrojů: 8

Počet ostatních zdrojů: 3

Vedoucí práce: prof. JUDr. Vojtech Tkáč, CSc.