

- bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin
- porušil závažne pracovnú disciplínu a to v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr však do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol.

Zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer z dôvodu, ak

- podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní po predložení posudku na inú vhodnú prácu,
- zamestnávateľ mu 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,
- je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Zamestnanec môže pracovný pomer skončiť okamžite v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode okamžitého skončenia pracovného pomeru dozvedel.

Okamžité skončenie pracovného pomeru musí zamestnávateľ aj zamestnanec urobiť písomne, inak je neplatné, pričom dôvod musí byť skutkovo vymedzený a nesmie sa dodatočne meniť.

Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe – § 72 Zákonníka práce

Zamestnávateľ aj zamestnanec môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu.

S tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom ženy alebo jej materstvom, pričom ho musí náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.

Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru sa má doručiť druhému účastníkovi spravidla aspoň tri dni pred dňom, keď sa má pracovný pomer skončiť.

Pri skončení pracovného pomeru je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní. Zamestnávateľ je povinný vydať aj pracovný posudok do 15 dní, od kedy oň zamestnanec požiada, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.

V prípade, ak máte otázky, neváhajte a kontaktujte príslušný inšpektorát práce, kde Vám radi poskytnú bezplatné poradenstvo k problematike týkajúcej sa BOZP a pracovnoprávných vzťahov.

Kontakty na inšpektoráty nájdete na webovej stránke www.nip.sk

Národný inšpektorát práce



PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY



Skončenie pracovného pomeru



Národný inšpektorát práce
odbor riadenia inšpekcie práce

Autor: JUDr. Pavol Sklenár

Tel: 055-7979941, 0917 585786

September 2011

Úvod

Predkladaný leták je vydávaný na pomoc zamestnávateľom a zamestnancom pôsobiacich v rôznych sférach pracovného života. Obsahuje základné informácie, ktoré pomôžu správne sa orientovať pri ukončení pracovného pomeru, o právach a povinnostiach vyplývajúcich zo skončenia pracovného pomeru.

Skončenie pracovného pomeru

Pracovný pomer možno skončiť

- dohodou
- výpoveďou
- okamžitým skončením
- skončením v skúšobnej dobe

Pracovný pomer dohodnutý so zamestnancom na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Smrťou zamestnanca pracovný pomer zaniká.

Skončenie pracovného pomeru dohodou – § 60 Zákonníka práce

Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa skončí dohodnutým dňom. Dohoda sa uzatvára písomne a musia v nej byť uvedené dôvody ak o to zamestnanec požiada alebo ak k skončeniu dôjde z dôvodov organizačných zmien.

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou – § 61 Zákonníka práce

Výpoveď môže podať zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť písomná a musí sa doručiť, inak je neplatná. Dôvod výpovede musí byť vo výpovedi skutkovo vymedzený, aby ho nebolo možné zameniť, inak by to malo za následok neplatnosť výpovede. Dôvod výpovede nie je možné dodatočne zmeniť. Ak už bola výpoveď doručená druhému účastníkovi, možno ju odvolať len s jeho súhlasom. Odvolanie aj súhlas treba urobiť písomne.

Pri výpovedi sa pracovný pomer skončí uplynutím výpovednej doby.

Výpovedná doba začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Výpovedná doba je jeden mesiac, ak to Zákonník práce neustanovuje inak.

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodu, že sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť alebo, že sa zamestnanec stane nadbytočným alebo, že zamestnanec sa stane zdravotne nespôsobilým vykonávať doterajšiu prácu, je

- dva mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

- tri mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov

Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných ako vyššie uvedených dôvodov je dva mesiace, ak pracovný pomer trval najmenej jeden rok.

Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodu, že sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť alebo, že sa zamestnanec stane nadbytočným alebo, že zamestnanec sa stane zdravotne nespôsobilým vykonávať doterajšiu prácu, má právo požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť. V tom prípade patrí zamestnancovi odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Ak výpoveď dáva zamestnanec a pracoval u zamestnanca najmenej jeden rok je výpovedná doba dva mesiace.

Okamžité skončenie pracovného pomeru – § 68 Zákonníka práce

Pracovný pomer sa skončí momentom doručenia zrušovacieho prejavu.

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer iba z dôvodu, ak zamestnanec