

OTÁZKY A ODPOVEDE



Na otázky o podávaní výpovede odpovedá **Veronika Michalíková** z advokátskej kancelárie AKMV.

■ **Zamestnanec odchádza z firmy na dohodu v polovici roka. Ako je to s čerpaním dovolenky, ak si z dovolenky v danom roku ešte nevyčerpal ani jeden deň? Musí si vyčerpať akľakvôtnu časť dovolenky alebo môže požiadať o jej preplatenie? Za akých podmienok je zamestnávateľ povinný preplatiť dovolenku?**

– Vo všeobecnosti podľa Zákonníka práce platí, že čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Malo by sa prihliadať na úlohy zamestnávateľa, ako aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Ak si zamestnanec dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, je mu zamestnávateľ povinný vyplatiť náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. V prípade, že sa má pracovný pomer zamestnanca skončiť – plynie výpovedná lehota alebo sa blíži termín dohodnutý ako deň skončenia pracovného pomeru dohodnutý v dohode o skončení pracovného pomeru – môže zamestnávateľ zamestnancovi uložiť čerpanie dovolenky tak, aby si ju vyčerpal do skončenia pracovného pomeru. Ak ale zamestnávateľ zamestnancovi čerpanie dovolenky neuloží alebo čerpanie dovolenky nie je možné kvôli prekážke na strane zamestnanca, vzniká zamestnávateľovi povinnosť vyplatiť zamestnancovi za nevyčerpanú dovolenku náhradu mzdy.

■ **Mamička by sa mala vrátiť do zamestnania po rodičovskej dovolenke. Práca v pôvodnom zamestnaní jej však vzhľadom na nové povinnosti nevyhovuje. Aký je pre ňu najvýhodnejší spôsob ukončenia pracovného pomeru? Má nárok na odstupné? Je rozumné prísť za nadriadeným rovno s výpoveďou?**

– Či je rozumné rovno podať výpoveď, je na zvážení každého zamestnanca vzhľadom na konkrétne okolnosti. Riešením by mohlo byť aj pre-

loženie na inú pracovnú pozíciu, zmena pracovnej doby, práca na skrátenej úväzok alebo napríklad domáca práca, ak by došlo k dohode so zamestnávateľom.

Ak sa zamestnanec rozhodne pre odchod, do úvahy prichádza skončenie pracovného pomeru dohodou, ak s tým bude zamestnávateľ súhlasiť, alebo výpoveďou. Pre výpoveď zo strany zamestnanca v takomto prípade nie sú právne relevantné dôvody podania výpovede. Výpoveď môže byť podaná aj bez udania dôvodu. Výpoveď podaná zamestnancom preto, že zamestnancovi prestala vyhovovať pracovná pozícia, nezakladá nárok na odstupné podľa Zákonníka práce. Zamestnávateľ a zamestnanec si však mohli poskytnúť odstupného v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve dohodnúť aj nad rámec ustanovení Zákonníka práce.

■ **Pre nespokojnosť v práci som podal výpoveď. V priebehu výpovednej lehoty som si to však s odchodom rozmyslel. Musí zamestnávateľ akceptovať zmenu môjho rozhodnutia?**

– Ak už výpoveď bola doručená druhému účastníkovi, je možné ju odvolať iba s jeho súhlasom. Pre odvolanie výpovede, ako aj súhlas s jej odvolaním Zákonník práce predpisuje písomnú formu. Nedodržanie písomnej formy v tomto prípade nie je sankcionované neplatnosťou, ale môže spôsobiť dôkaznú núdzu v prípadnom súdnom konaní.

■ **Mám výbornú pracovnú ponuku, preto dávam v práci výpoveď a chcem odísť čo najskôr. Existuje spôsob, ako si „poistiť“ nové pracovné miesto, aby sa mi nestalo, že v pôvodnej práci dám výpoveď, ale budúci zamestnávateľ si to so mnou rozmyslí?**

– Pracovný pomer vzniká dňom dohodnutým ako deň nástupu do práce v pracovnej zmluve. Zamestnanec môže napríklad dnes podpísať pracovnú zmluvu s neskorším dňom nástupu do práce. Ak zamestnanec v takto dohodnutý deň nastúpi do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci, alebo o tejto prekážke do troch pracovných dní neupovedomí zamestnávateľa, môže zamestnávateľ od pracovnej zmluvy odstúpiť. Pokiaľ aj zamestnanec riadne nastúpi do práce, má zamestnávateľ možnosť skončenia pracovného pomeru napríklad aj v skúšobnej lehote, a to z akéhokoľvek dôvodu alebo aj bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení pracovného pomeru v skúšobnej lehote je potrebné oznámiť aspoň tri dni pred dňom skončenia pracovného pomeru.

(dsch)

Nedodržať výpovednú lehotu sa vám neoplatí

■ **Dostali ste pracovnú ponuku, aká sa neodmieta. Má to však háčik. Nový zamestnávateľ vás potrebuje čím skôr, najlepšie hneď.**

Ako sa rozlúčiť s pôvodným zamestnávateľom čo najrýchlejšie?

Jediná cesta, ako sa z pracovného pomeru vyviazať „zo dňa na deň“, respektíve v priebehu krátkeho času, je dohodnúť sa. „Najjednoduchším spôsobom by bolo skončenie pracovného pomeru dohodou so zamestnávateľom,“ spresnila Veronika Michalíková z advokátskej kancelárie AKMV. Pracovný pomer sa tak skončí v deň, ktorý si zamestnanec a zamestnávateľ stanovia v dohode o skončení pracovného pomeru.

V súčasnej situácii nedostatku pracovnej sily je však dosť pravdepodobné, že firma zamestnanca „nepusti“ okamžite.

Špekulácie môžu vyjsť drahé

Na veľké špekulácie Zákonník práce priestor nedáva. Ak by ste plánovali, že jednoducho prestanete chodiť do práce a firma s vami rozviaže pracovný pomer, môžete sa prepočítať.

„Ak zamestnanec nezotrvá u zamestnávateľa až do uplynutia výpovednej lehoty, má zamestnávateľ právo na peňažnú náhradu,“ upozornila Michalíková. Takáto náhrada však musí byť písomne stanovená v pracovnej zmluve.

„Maximálna výška takejto náhrady predstavuje sumu, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej lehoty,“ dodala advokátka.

Okrem toho môže zamestnávateľ súdnou cestou vymáhať od bývalého zamestnanca škodu, ktorú firma utrpí napríklad tým, že bude musieť zaplatiť iného človeka na jeho miesto.

Druhý problém je formálny – bez riadneho ukončenia pracovného pomeru nedostanete výstupný list, ktorý od vás nový zamestnávateľ bude potrebovať.

Výpovedná lehota najmenej mesiac

Ak sa nepodari dohodnúť na odchode, zamestnancovi zostáva iné, ako podať výpoveď.

Musi však počítať s tým, že skôr ako o mesiac alebo dva do novej práce nenastúpi.

„Pracovný pomer potom skončí uplynutím výpovednej lehoty,“ spresnila Michalíková. A tá je pri výpovedi zo strany zamestnanca najmenej jeden mesiac.

Ale pozor, ak v deň doručenia výpovede pracoval v podniku



IL FOTO: PIXABAY.COM

novú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Druhá podmienka je, že ich nevyplatil do 15 dní od ich splatnosti.

Jednoduchšia je situácia zamestnanca, ktorý je ešte v skúšobnej lehote. Tomu stačí oznámiť výpoveď tri dni pred termínom, kedy chce v práci skončiť. Dôvod, pre ktorý opúšťate zamestnanie, pri výpovedi špecifikovať netreba.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď z akéhokoľvek dôvodu, uviesť ho však vôbec nemusí.

Naopak, ak by výpoveď dával zamestnávateľ, musí to zdôvodniť, a to niektorým z dôvodov, ktoré presne vymenúva Zákonník práce. „Inak by bola neplatná,“ spresnila Michalíková. Dôvod výpovede už firma nemôže dodatočne meniť.

DIANA SCHNIEROVÁ