

4. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou/

4 . پایان دادن به رابطه کاری و شغلی از طریق اطلاع دادن

Obsah/ فهرست

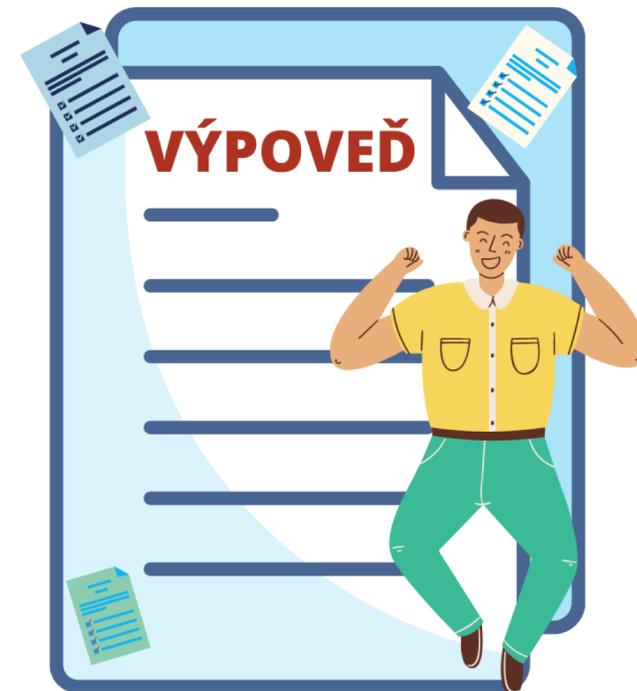
- Výpoveď z pracovného pomeru/ اطلاع جهت پایان دادن به رابطه شغلی (کاری)
- Výpoveď daná zamestnancom/ اطلاع جهت پایان دادن کار از طرف کارمند
- Výpoveď daná zamestnávateľom/ اطلاع جهت پایان دادن کار از طرف کارفرما
- Výpovedná doba/ دوره اطلاع دادن پایان کار

Výpoveď z pracovného pomeru/ اطلاع جهت پایان دادن به رابطه شغلی

- **Výpoveď je jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru/ اطلاع کتبی یکی از راههای ممکن برای پایان دادن به رابطه شغلی است .**
- **Vypovedať pracovný pomer môže ako zamestnanec, tak aj zamestnávateľ. Možno vypovedať pracovný pomer len ako celok, nie čiastočne/ هم کارمند و هم کارفرما می توانند رابطه کاری را پایان دهند. اطلاع جهت خاتمه کار فقط به طور کلی و نه جزئی امکان پذیر است .**
- **Pri výpovedi sa nevyžaduje súhlas druhej strany/ پایان کار بر اساس اطلاع کتبی مستلزم موافقت طرف دوم ضروری نمیباشد .**
- **Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby/ رابطه شغلی با پایان دوره اطلاع داده شده پایان می یابد .**
- **FORMA: Výpoveď musí mať písomnú formu a musí byť doručená jej adresátovi/ فرم یا چگونگی: اطلاع باید کتبی باشد و باید به آدرس مخاطب ارسال و تحویل داده شود .**

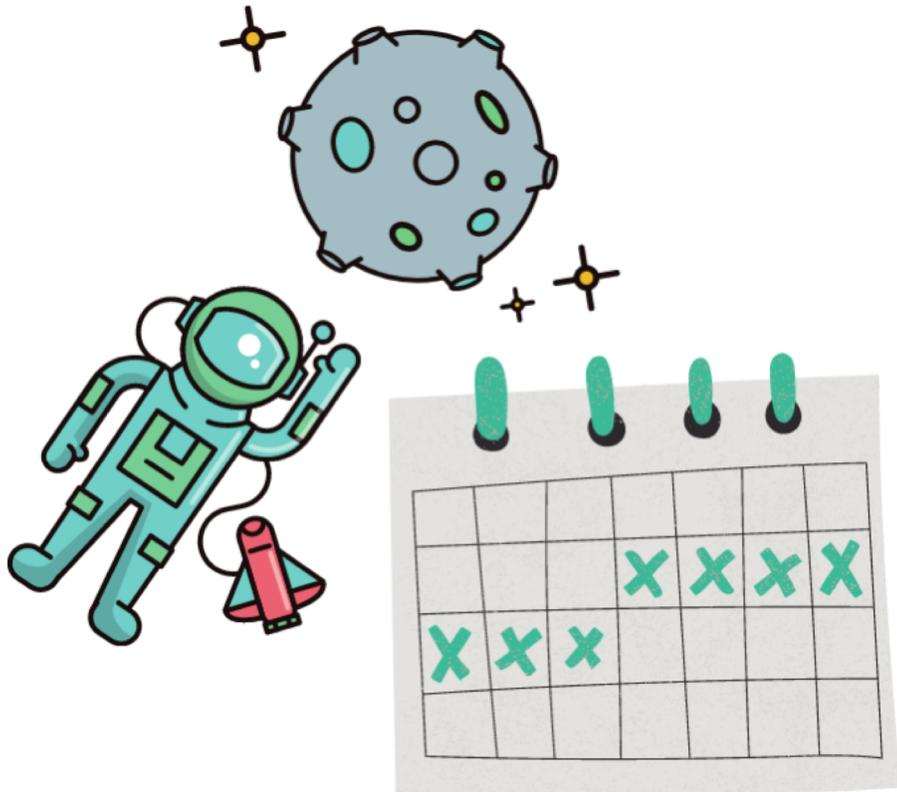
اطلاع جهت پایان دادن از طرف کارمند / Výpoveď daná zamestnancom/

- **Ako zamestnanec môžete dať zamestnávateľovi kedykoľvek výpoveď/**
شما بعنوان کارمند هر زمان که بخواهید میتوانید جهت پایان کار به کارفرما اطلاع دهید .
- **Vo výpovedi môžete, ale nemusíte uviesť dôvod, pre ktorý už nechcete ďalej u zamestnávateľa pracovať/**
در متن اطلاع ، میتوانید ولی مجبور نمیباشید دلیلی برای اینکه چرا نمیخواهید نزد کارفرما به کار ادامه دهید ، ارایه نمایید .
- **Výpoveď musíte doručiť zamestnávateľovi v písomnej forme na pracovisko, a buď osobne (jednu kópiu výpovede si dáte podpísať zamestnávateľom s uvedením dátumu) alebo doporučené poštou do vlastných rúk/**
اطلاع جهت پایان کار باید بصورت کتبی در محل کار تحویل کارفرما دهید . و این یا شخصا (یک نسخه از این اطلاع پایان کار را باید به امضای کارفرما با ثبت تاریخ برسانید) و یا بصورت پست سفارشی .
- **POZOR: Ak dáte ako zamestnanec výpoveď, nevzniká Vám nárok na odstupné/**
توجه: اگر به عنوان کارمند استعفا دهید ، حق دریافت حق سنوات را ندارید .



Výpovedná doba v prípade výpovede zamestnanca/

دوره اطلاع در صورت اطلاع جهت پایان دادن به کار توسط کارمند ارایه شده باشد



Výpoveď má účinky do budúcnosti. Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby/

پایان کار در آینده به اجرا در میآید. رابطه کاری (قرارداد) شما با پایان دوره اطلاع تمام شده و خاتمه می یابد.

Výpovedná doba vám začne plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom ste dali výpoveď/

دوره اطلاع از اولین روز ماه بعد از ماهی که در آن اطلاع جهت پایان کار داده اید شروع شده و به جریان می افتد.

Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac. Ak ste pracovali u zamestnávateľa viac ako 1 rok, je výpovedná doba najmenej dva mesiace/

دوره اطلاع جهت پایان کار حداقل 1 ماه است. اگر بیش از 1 سال نزد کارفرما کار کرده اید، مدت دوره اطلاع و اعلام پایان کار حداقل دو ماه میباشد.

اطلاع جهت پایان دادن به کار از طرف کارفرما / Výpoveď daná zamestnávateľom/

- Zákon Vám ako zamestnancovi poskytuje **ochranu** v tom, že zamestnávateľ Vám nemôže dať výpoveď z hocijakého dôvodu, ale **len z dôvodov a za podmienok uvedených v zákone/**
قانون از شما به عنوان یک کارمند از این جهت **محافظت** می کند که، کارفرما به هر دلیلی نمی تواند به شما اطلاع جهت پایان کار دهد (شما را اخراج کند) ، اما فقط به دلایل و شرایط مشخص شده در قانون .
- Zamestnávateľ je taktiež povinný vo výpovedi presne uviesť dôvod, pre ktorý s Vami chce skončiť pracovný pomer, pričom tento dôvod nemôže neskôr zmeniť/
کارفرما همچنین موظف است **دلیل مشخص و دقیق**، برای اینکه می خواهد به رابطه کاری شما پایان دهد را در اطلاعیه جهت پایان کار ذکر کند ، در حالی که این دلیل را نمیتواند بعداً تغییر دهد .
- Zamestnávateľ Vám musí **doručiť písomnú výpoveď do vlastných rúk**. Urobiť tak môže na pracovisku, na adrese Vášho trvalého pobytu alebo kdekoľvek, kde sa mu podarí Vás zastihnúť/
کارفرما باید اطلاع جهت پایان کار را بصورت کتبی به دست شما تحویل دهد. او می تواند این کار را در محل کار ، در آدرس محل اقامت دائم شما یا هر جایی که موفق به دسترسی شما شود ، انجام دهد .
- **POZOR: Ak odmietnete prevziať výpoveď, aj takáto výpoveď sa považuje za riadne doručenú/**
توجه داشته باشید: اگر از دریافت اطلاعیه پایان کار امتناع کنید ، در چنین حالتی نیز اطلاعیه پایان کار به منزله تحویل و دریافت شده به حساب می آید .



Povolené dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa/ دلایل مجاز برای اطلاع جهت پایان دادن به کار (اخراج) توسط کارفرما

Zamestnávateľ s Vami nemôže skončiť pracovný pomer bez dôvodu alebo z dôvodu iného, ako sú dôvody uvedené v Zákonníku práce/ کارفرما بدون دلیل یا دلایلی غیر از آنچه در قانون کار ذکر شده است ، نمی تواند رابطه کاری شما را پایان دهد

1. Z **organizačných dôvodov**, ak zamestnávateľ zaniká alebo sa premiestňuje na iné miesto a Vy na novom mieste už nechcete pracovať/
به دلایل تشکیلاتی یا سازمانی ، اگر کارفرما به فعالیت خود پایان دهد و یا به محل دیگری منتقل شود و شما دیگر نمی خواهید در محل جدید کار کنید .
2. Ak zamestnávateľ znižuje počet zamestnancov a **Vy sa stanete nadbytočný**/
اگر کارفرما تعداد کارمندان را کاهش دهد و شما کارمند اضافی محسوب شوید .
3. Ak Vám Váš **zdravotný stav** neumožňuje vykonávať Vašu doterajšiu prácu. Toto musí byť potvrdené lekársnym posudkom/
اگر وضعیت سلامتی به شما اجازه فعالیت و انجام کارهایی که تاکنون انجام میدادید، نمیدهد . این باید با تشخیص و گواهی پزشکی باشد .
- 4 . Ak zamestnávateľ **nie je spokojný s výsledkami Vašej práce**/
اگر کارفرما از نتایج کار شما راضی نیست .
- 5 . Ak sú dané dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru alebo ak ste **porušili menej závažným spôsobom pracovnú disciplínu**/
اگر زمینه هایی برای خاتمه فوری کار وجود دارد یا نظم کاری را به روشی کمتر جدی نقض کرده اید .

Neuspokojivé plnenie pracovných úloh/ عملکرد نامطلوب وظایف کاری

Predtým než Vám môže zamestnávateľ dať výpoveď z dôvodu, že nie je spokojný s výsledkami Vašej práce, musí Vás písomne vyzvať, aby ste zlepšili plnenie Vašich úloh a dať Vám na to primeranú lehotu. Až, keď v primeranom čase nedôjde z Vašej strany k náprave, môže Vám dať výpoveď. Túto výpoveď však musí dať najneskôr do 6 mesiacov od momentu, kedy Vám doručil výzvu na nápravu/

قبل از اینکه کارفرما بتواند شما را به دلیل عدم رضایت از نتایج کار شما ، اخراج کند ، باید کتباً از شما تقاضا کند که عملکرد وظایف خود را بهبود ببخشید و مهلت معقولی برای این کار در اختیار شما قرار دهد. تنها در صورت عدم بهبود عملکرد وظایف خود در مدت زمان معقول ، وی می تواند شما را برکنار کند. با این حال ، او باید این اطلاع جهت پایان کار را حداکثر تا 6 ماه بعد از زمان ولحظه ای که شما را از عدم رضایت خود از عملکرد شما در محل کار مطلع کرده ، اعلام کند .



نقض نمودن نظم کاری با جدیت کمتر / Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny/



Podmienky pre výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny/

شرایط لازم برای دریافت اطلاعیه پایان کار (اخراج از کار) بدلیل نقض نمودن نظم کاری با جدیت کمتر:

1. Menej závažným spôsobom porušíte ako zamestnanec pracovnú disciplínu (pracovné povinnosti)/

به عنوان یک کارمند ، نظم کار (وظایف کاری) را به روشی کمتر جدی نقض میکنید .

2. Zamestnávateľ Vás musí písomne upozorniť, že ak sa to bude opakovať, môže Vám dať výpoveď/

کارفرما باید کتباً به شما هشدار دهد که اگر این اتفاق دوباره تکرار شود ، میتواند به شما اطلاعیه پایان کار (اخراج از کار) بدهد .

3. Od písomného upozornenia zamestnávateľa neuplynulo viac ako 6 mesiacov a Vy znova porušíte svoje pracovné povinnosti menej závažným spôsobom/

بیش از 6 ماه از اخطار کتبی کارفرما نگذشته است و شما مجدداً وظایف کاری خود را به شکلی کمتر جدی نقض کرده اید .

Ochranná doba/ دوره محافظت یا حمایت

Ochranná doba je doba, počas ktorej nemôže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Zamestnanec je v ochrannej dobe napr., ak/ دوره حمایت ، دوره ای است که در آن کارفرما نمی تواند کارمند را اخراج کند. کارمند در دوره حمایت است ، به عنوان مثال ، اگر:

- je dočasne práceneschopný a do tohto stavu sa nedostal z vlastnej viny, užitím alkoholu alebo drog/ او به طور موقت قادر به کار نیست و او خود باعث این ناتوانی نمیباشد و با استفاده از الکل یا مواد مخدر به این شرایط نرسیده است
- je zamestnankyňa tehotná alebo je na materskej dovolenke/ کارمند باردار است یا در مرخصی زایمان است
- je zamestnankyňa alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke/ کارمند در مرخصی خانوادگی بسر میبرد
- sa osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako tri roky/ کارمند یک تک سرپرست است که از کودک زیر سه سال مراقبت می کند
- je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu a ďalšie/ کارمندی که شب کار می کند بر اساس گزارش پزشکی تشخیص داده شده که به طور موقت شب کاری و غیره برای او نامناسب است

POZOR: Existujú aj výnimky, kedy Vám zamestnávateľ môže dať výpoveď aj v ochrannej dobe/

مراقب باشید: موارد استثنایی وجود دارد که کارفرما حتی در دوره محافظت یا حمایت می تواند به شما اطلاعیه پایان کار (اخراج از کار) دهد .



Máte nárok na odstupné, ak Vám dal zamestnávateľ výpoveď z organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že Vám zdravie ďalej nedovoľuje vykonávať doterajšiu prácu/

اگر کارفرمای شما به دلایل تشکیلاتی و سازمانی شما را اخراج کرده باشد یا اینکه دیگر سلامتی شما اجازه انجام کارهای قبلی را نمیدهد، حق دریافت غرامت بابت پایان کار را خواهید داشت.

Výpovedná doba v prípade výpovede zamestnávateľa/ دوره اطلاع در صورت اطلاع جهت پایان کار از طرف کارفرما باشد

Zákon v prípade výpovede danej zamestnávateľom rozlišuje trvanie výpovednej doby nasledovne/
در صورت اطلاع جهت پایان کار از طرف کارفرما باشد ، قانون مدت زمان دوره اطلاع را به شرح زیر تفکیک می کند:

- **1 mesiac** – ak ste u zamestnávateľa pracovali menej ako 1 rok/ **1 ماه** - اگر کمتر از 1 سال نزد کارفرما کار کرده اید
- **Minimálne 2 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 1 rok/
حداقل 2 ماه - اگر بیش از 1 سال نزد کارفرما کار کرده اید

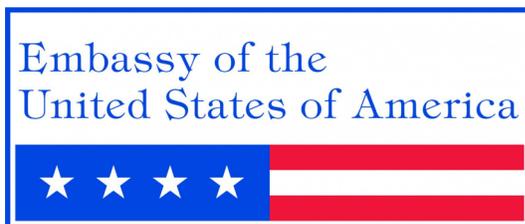
Ak Vám dal zamestnávateľ výpoveď z organizačných dôvodov alebo preto, že Vám Váš zdravotný stav už neumožňuje robiť doterajšiu prácu, výpovedná doba je/ اگر کارفرما شما را به دلیل تغییرات در سازمان و تشکیلات خود اخراج کرده است یا به دلیل اینکه دیگر وضعیت سلامتی شما اجازه انجام کارهای قبلی را نمی دهد ، مدت دوره اطلاع به شرح زیر میباشد .

- **1 mesiac** – ak ste u zamestnávateľa pracovali menej ako 1 rok/ **1 ماه** - اگر کمتر از 1 سال نزد کارفرما کار کرده اید
- **Minimálne 2 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 1 rok, ale menej ako 5 rokov/
حداقل 2 ماه - اگر بیش از 1 سال و کمتر از 5 سال نزد کارفرما کار کرده اید
- **Minimálne 3 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 5 rokov/
حداقل 3 ماه - اگر بیش از 5 سال نزد کارفرما کار کرده اید



Informačný materiál bol vytvorený ako súčasť Informačného balíčka o pracovnom práve pre utečencov v rámci projektu „Podpora utečencov v ich integrácii na pracovný trh“. Za jeho obsah zodpovedá výlučne Liga za ľudské práva/ مطالب راهنما به عنوان بخشی از بسته راهنمای حقوقی، کار برای پناهندگان در چارچوب پروژه "توانمند سازی پناهندگان برای ادغام در بازار کار" ایجاد شده است. لیگ حقوق بشر تنها مسئول محتوای آن میباشد.

© Liga za ľudské práva
2021



Projekt je podporený vládou Spojených štátov amerických v rámci grantovej schémy Julie Taft určenej na pomoc utečencom.