

4. Skončenie pracovného pomeru výpoveďou/
4. Termination of employment by notice

Obsah/ *Content:*

- Výpoveď z pracovného pomeru/ *Notice in case of employment relationship*
- Výpoveď daná zamestnancom/ *Notice given by the employee*
- Výpoveď daná zamestnávateľom/ *Notice given by the employer*
- Výpovedná doba/ *Notice period*

Výpoved' z pracovného pomeru/ *Notice in case of employment relationship*

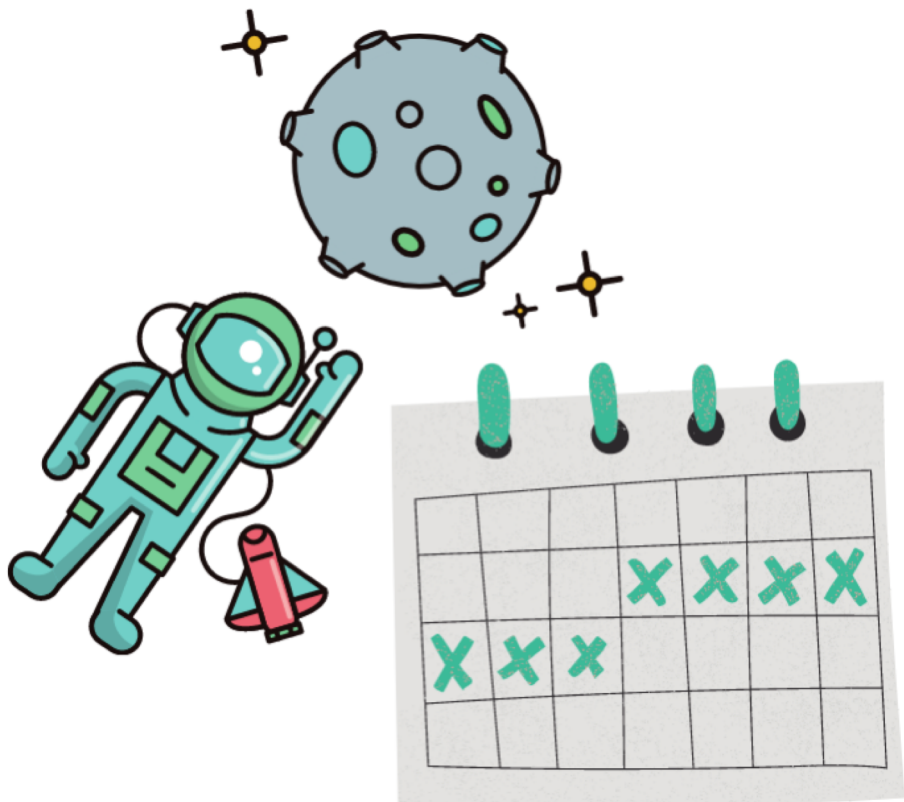
- Výpoved' je jeden z možných spôsobov skončenia pracovného pomeru/ *Notice is one of the possible ways of terminating an employment relationship.*
- Vypovedať pracovný pomer môže ako zamestnanec, tak aj zamestnávateľ. Možno vypovedať pracovný pomer len ako celok, nie čiastočne/ *Both the employee and the employer can terminate the employment relationship. It is possible to terminate the employment only as a whole, not partially.*
- Pri výpovedi sa nevyžaduje súhlas druhej strany/ *Termination by notice does not require the consent of the other party.*
- Pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby/ *The employment relationship ends upon the expiration of the notice period.*
- **FORMA:** Výpoved' musí mať písomnú formu a musí byť doručená jej adresátovi/ *FORM: The notice must be in writing and must be delivered to the addressee.*

Výpověď daná zaměstnancom/ *Notice given by an employee*

- Ako zamestnanec môžete dať zamestnávateľovi kedykoľvek výpověď/ *As an employee, you can give notice to your employer at any time.*
- Vo výpovědi môžete, ale nemusíte uviesť dôvod, pre ktorý už nechcete ďalej u zamestnávateľa pracovať/ *You can, but you do not have to, state the reason why you no longer want to work for the employer.*
- Výpověď musíte doručiť zamestnávateľovi v písomnej forme na pracovisko, a buď osobne (jednu kópiu výpověde si dáte podpísať zamestnávateľom s uvedením dátumu) alebo doporučené poštou do vlastných rúk/ *You must deliver the notice to the employer in writing at the workplace either in person (one copy of the notice should be signed by the employer stating the date of receipt) or by registered mail via postal services.*
- **POZOR:** Ak dáte ako zamestnanec výpověď, nevzniká Vám nárok na odstupné/ **BEWARE:** *If you give a notice as an employee, you are not entitled to severance pay.*



Výpovedná doba v prípade výpovede zamestnanca/ *Notice period in case of notice given by the employee*



Výpoveď má účinky do budúcnosti. Váš pracovný pomer sa skončí uplynutím výpovednej doby/ *Delivered notice has effects in the future. Your employment will end upon the expiration of the notice period.*

Výpovedná doba vám začne plynúť od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom ste dali výpoveď/ *The notice period starts from the first day of the month following the month in which you gave notice.*

Výpovedná doba je najmenej 1 mesiac. Ak ste pracovali u zamestnávateľa viac ako 1 rok, je výpovedná doba najmenej dva mesiace/ *The notice period is at least 1 month. If you have worked for the employer for more than 1 year, the notice period is at least two months.*

Výpoveď daná zamestnávateľom/ *Notice given by an employer*

- 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**/ *The law provides you as an employee with **protection** in that the employer cannot give you a notice (dismiss you from work) for any reason, but **only under the reasons and conditions specified in the law.***
- Zamestnávateľ je taktiež povinný vo výpovedi **presne uviesť dôvod**, pre ktorý s Vami chce skončiť pracovný pomer, pričom tento dôvod nemôže neskôr zmeniť/ *The employer is also obliged to **state** in the notice **exactly the reason** for which he/she wants to terminate the employment relationship with you, and this reason cannot be changed later.*
- 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/ *The employer must **deliver the written notice to “your hands”**. He can do so at the workplace, at the address of your permanent residence or wherever he/she manages to reach you.*
- **POZOR: Ak odmietnete prevziať výpoveď, aj takáto výpoveď sa považuje za riadne doručенú/ BEWARE: If you refuse to receive the notice, such notice is also considered as duly delivered to you.**



Povolené dôvody výpovede zo strany zamestnávateľa/ *Permitted reasons for notice given by the employer*

Zamestnávateľ s Vami nemôže skončiť pracovný pomer bez dôvodu alebo z dôvodu iného, ako sú dôvody uvedené v Zákonníku práce/ *The employer may not terminate your employment with you for any reason or for reasons other than those stated in the Labor Code:*

1. Z **organizačných dôvodov**, ak zamestnávateľ zaniká alebo sa premiestňuje na iné miesto a Vy na novom mieste už nechcete pracovať/ *For **organizational reasons**, if the employer ceases to exist or moves to another location and you no longer want to work for the employer in the new location.*
2. Ak zamestnávateľ znižuje počet zamestnancov a **Vy sa stanete nadbytočný**/ *If the employer reduces the number of employees and you become redundant.*
3. Ak Vám Váš **zdravotný stav** neumožňuje vykonávať Vašu doterajšiu prácu. Toto musí byť potvrdené lekársnym posudkom/ *If your **health** does not allow you to perform your previous work. This must be evaluated and confirmed by a medical opinion of a doctor.*
4. Ak zamestnávateľ **nie je spokojný s výsledkami Vašej práce**/ *If the employer is not satisfied with the results of your work.*
5. Ak sú dané dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru alebo ak ste **porušili menej závažným spôsobom pracovnú disciplínu**/ *If there are grounds for immediate termination of employment or if you have violated work discipline in a less serious manner.*

Neuspokojivé plnenie pracovných úloh/ *Unsatisfactory performance of work tasks*

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/ *Before your employer can dismiss you on the ground that he/she is not satisfied with the results of your work, he/she must request in writing that you improve the performance of your tasks and give you a reasonable time to do so. Only if you do not improve the performance of your tasks in a reasonable time, he/she can dismiss you. However, he/she must give this notice no later than 6 months from the moment he/she informed you of his/her dissatisfaction with your performance at work.*



Menej závažné porušenie pracovnej disciplíny/ *Less serious breach of work discipline*



Podmienky pre výpoveď z dôvodu menej závažného porušenia pracovnej disciplíny/ *Conditions for termination due to a less serious breach of work discipline:*

1. Menej závažným spôsobom porušíte ako zamestnanec pracovnú disciplínu (pracovné povinnosti)/ *As an employee, you violate work discipline (work duties) in a less serious manner,*
2. Zamestnávateľ Vás musí písomne upozorniť, že ak sa to bude opakovať, môže Vám dať výpoveď/ *The employer must warn you in writing that if this happens again, he/she may give you notice,*
3. Od písomného upozornenia zamestnávateľa neuplynulo viac ako 6 mesiacov a Vy znova porušíte svoje pracovné povinnosti menej závažným spôsobom/ *No more than 6 months have passed since the written warning of the employer and you have breached your work duties in a less serious manner again.*

Ochranná doba/ *Protection period*

Ochranná doba je doba, počas ktorej nemôže dať zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď. Zamestnanec je v ochrannej dobe napr., ak/ *The protection period is a period during which the employer cannot dismiss the employee. The employee is in the protection period, for example, if/*

- je dočasne práceneschopný a do tohto stavu sa nedostal z vlastnej viny, užitím alkoholu alebo drog/ *is temporarily unable to work (on sick leave) and he/she did not get into this condition through his/her own fault, by using alcohol or drugs,*
- je zamestnankyňa tehotná alebo je na materskej dovolenke/ *the employee is pregnant or is on maternity leave,*
- je zamestnankyňa alebo zamestnanec na rodičovskej dovolenke/ *the employee is on paternal leave,*
- sa osamelý zamestnanec stará o dieťa mladšie ako tri roky/ *the employee is a lone parent who takes care of a child under three years of age,*
- je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu a ďalšie/ *the employee working at night is recognized on the basis of a medical report temporarily unfit for night work, and other grounds.*

POZOR: Existujú aj výnimky, kedy Vám zamestnávateľ môže dať výpoveď aj v ochrannej dobe/ **BEWARE:** *There are exceptions when the employer can give you notice even during the protection period.*



Máte nárok na odstupné, ak Vám dal zamestnávateľ výpoveď z organizačných dôvodov alebo z dôvodu, že Vám zdravie ďalej nedovoľuje vykonávať doterajšiu prácu/ *You are entitled to severance pay if your employer gave you notice for organizational reasons or because your health no longer allows you to perform your previous work.*

Výpovedná doba v prípade výpovede zamestnávateľa/ *Notice period in case of notice given by the employer*

Zákon v prípade výpovede danej zamestnávateľom rozlišuje trvanie výpovednej doby nasledovne/ *In the case of notice given by the employer, the law distinguishes the duration of the notice period as follows:*

- **1 mesiac** – ak ste u zamestnávateľa pracovali menej ako 1 rok/ *1 month - if you worked for the employer for less than 1 year*
- **Minimálne 2 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 1 rok/ *At least 2 months - if you worked for the employer for more than 1 year*

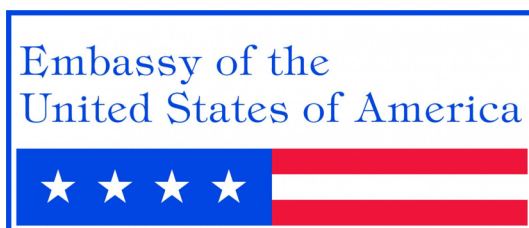
Ak Vám dal zamestnávateľ výpoveď z organizačných dôvodov alebo preto, že Vám Váš zdravotný stav už neumožňuje robiť doterajšiu prácu, výpovedná doba je/ *If your employer has dismissed you for organizational reasons or because your state of health no longer allows you to do your previous work, the notice period is:*

- **1 mesiac** – ak ste u zamestnávateľa pracovali menej ako 1 rok/ *1 month - if you worked for the employer for less than 1 year*
- **Minimálne 2 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 1 rok, ale menej ako 5 rokov/ *At least 2 months - if you worked for the employer for more than 1 year, but less than 5 years*
- **Minimálne 3 mesiace** – ak ste u zamestnávateľa pracovali viac ako 5 rokov/ *At least 3 months – if you worked for the employer for more than 5 years*



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./ *Information material was created as part of the Refugee Labour Toolkit within the project „Refugee Empowerment for Labour Market Integration“. The Human Rights League is solely responsible for its content.*

© Liga za ľudské práva
2021



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