

ROZMYSLELI STE SI TO S VÝPOVEĎOU z pracovného pomeru?

Výpoveď je najčastejší spôsob ukončenia pracovného pomeru, či už zo strany zamestnávateľa alebo zamestnanca. Ide o jednostranný právny úkon účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ku ktorému nie je potrebný súhlas druhého účastníka.

V praxi sa často stáva, že si účastníci pýtajú súhlas druhého účastníka s výpoveďou. Tento nie je potrebný, pretože, ako už je uvedené, výpoveď je jednostranný adresovaný právny úkon, pri ktorom musia byť splnené nasledovné formálne náležitosti, aby bol platný. Aby bola výpoveď zamestnanca platná, musí byť písomná a doručená zamestnávateľovi do vlastných rúk. Na rozdiel od výpovede zamestnávateľa, zamestnanec môže dať výpoveď z akýchkoľvek dôvodov alebo aj bez uvedenia dôvodu. **Odporúčame zamestnancovi, aby kvôli právnej istote doručil zamestnávateľovi výpoveď osobne na pracovisku do jeho vlastných rúk.** Zamestnanec ďalej musí trvať na tom, aby zamestnávateľ svojím podpisom na výpovedi potvrdil jej prevzatie vrátane dátumu prevzatia. V prípade, že zamestnávateľ odmietne výpoveď prevziať, je potrebné ju doručiť poštou na adresu sídla alebo miesta podnikania zamestnávateľa, a to formou doporučenej zásielky s doručenkou, aby mal zamestnanec preukázané doručenie výpovede a dátum jej prevzatia.

Táto formálna náležitosť je dôležitá nielen pre posúdenie platnosti výpovede v prípadnom súdnom spore, ale aj pre plynutie výpovednej doby, ktorá začína plynúť od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po doručení výpovede a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca [napr. výpoveď je preukázateľne doručená 26. septembra 2010, výpovedná doba začína plynúť 1. októbra 2010 a skončí 30. novembra 2010 (ak je výpovedná doba dvojmesačná) – tento deň je posledným dňom trvania pracovného pomeru].

Pracovný pomer teda nekončí už samotným doručením výpovede druhému účastníkovi, ale až uplynutím výpovednej doby, ktorej dĺžka, v prípade výpovede zamestnanca, je bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru vždy najmenej dva mesiace (dlhšia výpovedná doba môže byť dohodnutá v pracovnej zmluve alebo kolektívnej zmluve).

Ak sa zamestnanec unáhlil a počas plynutia výpovednej doby si to s výpoveďou z pracovného pomeru rozmyslel, Zákonník práce mu dáva možnosť svoju výpoveď odvolať. Na to musia byť splnené ďalšie formálne náležitosti.

Rozdiel spočíva v tom, či si výpoveď z pracovného pomeru rozmyslel ešte predtým, ako bola samotná výpoveď doručená zamestnávateľovi alebo až potom.

Výpoveď, ktorá už bola doručená zamestnávateľovi, je možné odvolať len s predchádzajúcim súhlasom zamestnávateľa a len pred uplynutím výpovednej doby. Nedodržanie písomnej formy síce nepostihuje tento právny úkon sankciou neplatnosti, avšak môže sťažiť prípadné dokazovanie o tom, či bol uvedený prejav urobený. Odvolať výpoveď doručení druhej strane je teda možné aj ústne, prípadne aj konkludentným konaním, avšak tieto formy by sme kvôli právnej istote oboch účastníkov pracovnoprávneho vzťahu neodporúčali. Ako sme už spomínali, odvolanie výpovede zamestnancom je účinné len po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa. Ak teda zamestnávateľ s odvolaním výpovede nesúhlasí (nie je to jeho povinnosť), výpovedná doba plynie ďalej a pracovný pomer zanikne po jej uplynutí. Aj pri tomto právnom úkone zamestnávateľa by sme odporúčali trvať na jeho písomnej forme. Platí, že pri nedostatku súhlasu druhého účastníka s odvolaním výpovede, je výpoveď naďalej účinná. Naopak, ak je odvolanie výpovede účinné, pracovný pomer trvá naďalej.

Súhlas zamestnávateľa nebude vôbec potrebný, pokiaľ k odvolaniu výpovede došlo ešte pred jej doručením zamestnávateľovi.

Autorka: JUDr. Katarína Bystrická Kubovčáková,
Právne centrum, s. r. o.