
Anotácia:

S témou článku je neodmysliteľne spojený vek zamestnanca. Plynutie času nie je možné zastaviť, a preto v živote raz nastane čas, kedy sme sa ocitli na križovatke rozhodovania, či ďalej pokračovať v práci u zamestnávateľa, alebo požiadať o dôchodok či predčasný dôchodok.

Popis článku

Názov: Odstupné a odchodné

Titul: epi

Ročník: 2012

Číslo: 0

Dátum právneho stavu [od]: 1. 1. 2012

Dátum právneho stavu [do]: 31. 12. 2012

Autori:

JUDr. Peter Strapáč

Považujeme za potrebné hneď na úvod vyvrátiť jeden mýtus, ktorý sa opakovane vynára, a to, že zamestnanec dosiahnutím dôchodkového veku musí odísť na dôchodok, resp. že zamestnávateľ mu môže dať výpoveď z dôvodu dosiahnutia dôchodkového veku. Základnú ochranu zamestnancovi poskytuje Ústava Slovenskej republiky, a to konkrétne v článku 36, podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní. Akýkoľvek zákaz diskriminácie vrátane tej z dôvodu veku je garantovaný aj v článku 12 Ústavy Slovenskej republiky. Rovnako vychádzajúc z týchto zásad upravuje zákaz diskriminácie aj článok 1 Zákonníka práce, podľa ktorého majú fyzické osoby právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Z dôvodu náležitého poznania legislatívy nemôžeme nespomenúť aj Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní. Zákonník práce v platnom znení a ani predpisy týkajúce sa práva sociálneho zabezpečenia nevyklúčujú súbeh predčasného alebo starobného dôchodku a poberania mzdy za výkon závislej práce u zamestnávateľa. Rovnako to platí napríklad pri poberateľoch invalidného alebo čiastočného invalidného dôchodku, ktorí môžu dokonca vykonávať aj podnikateľskú činnosť.

I. Odstupné

Novelou Zákonníka práce účinnou od 1. 9. 2011 došlo k zavedeniu pravidla výpovedná doba alebo odstupné, čím sme sa de facto vrátili do stavu, ktorý platil od roku 2003. Je teda vylúčená kumulácia odstupného a výpovednej doby. V praxi to znamená, že zamestnanec si môže vybrať buď uplynutie výpovednej doby, počas ktorej by ešte stále chodil do práce a vykonával pracovnú činnosť pre zamestnávateľa, alebo požiada o vyplatenie odstupného. **Nárok na odstupné** vzniká len v prípadoch, ak došlo ku **skončeniu pracovného pomeru dohodou** z dôvodu zrušenia zamestnávateľa alebo pre nadbytočnosť zamestnanca. Samozrejme, pri výpovedi začína plynúť výpovedná doba. Zamestnanec však môže pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť, pričom zamestnancovi prináleží odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

Najčastejším prípadom je skončenie pracovného pomeru dohodou zamestnanca so zamestnávateľom z dôvodu, že zamestnanec sa pre svoj vek rozhodol požiadať o starobný dôchodok. Ak by sme uvažovali o výpovedi podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce, je potrebné si uvedomiť, že je právom zamestnávateľa sa rozhodnúť, ktorý zamestnanec je nadbytočný, pričom nie je možné sa domáhať v prípadnom súdnom spore neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou argumentujúc, že táto bola daná zamestnancovi len z dôvodu jeho veku bez ďalších dôkazov, že zamestnávateľ postupoval diskriminačne, zamestnanec nebol s prihliadnutím na svoju pracovnú pozíciu nadbytočný, ale dostal výpoveď len z dôvodu veku.

Z judikatúry:

*Pri výpovedi z pracovného pomeru podľa ods. 1 písm. b) Zákonníka práce musia byť splnené všetky zákonné predpoklady vymedzujúce tento výpovedný dôvod (t. j. zmena úloh zamestnávateľa, jeho technického vybavenia alebo iná organizačná zmena ako príčina nadbytočnosti zamestnanca pre zamestnávateľa, nemožnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca inou prácou, a to ani po predchádzajúcej príprave, alebo skutočnosť, že zamestnanec túto zmenu odmieta), ako aj ostatné hmotnoprávne predpoklady platnej výpovede podľa Zákonníka práce. **O výbere zamestnanca, ktorý je nadbytočný, rozhoduje zamestnávateľ sám, súd nemôže v tomto smere preskúmať rozhodnutie zamestnávateľa. Súd však skúma, či sú splnené ostatné podmienky vymedzujúce tento výpovedný dôvod.***

R 90/1967

*Aj keď skutočnosť, že zamestnávateľ prijme iného zamestnanca na miesto uvoľnené odchodom zamestnanca, ktorému sa dala výpoveď pre nadbytočnosť, je spravidla dôkazom o neopodstatnenosti použitého výpovedného dôvodu, rozviazanie pracovného pomeru pre nadbytočnosť zamestnanca nie je podmienené absolútnym znížením počtu zamestnancov, naopak, môže k nemu dôjsť i pri zvyšovaní počtu zamestnancov. **Zamestnávateľovi nezáleží totiž len na počte zamestnancov, ale aj na ich zložení z hľadiska profesií a kvalifikácie.***

R 57/1968

Pri odstupnom je potrebné zdôrazniť, že zamestnanec je povinný vrátiť odstupné, prípadne jeho pomernú časť v prípade, ak nastúpil znova do pracovného pomeru k tomu istému zamestnávateľovi, prípadne k jeho právnenému nástupcovi.

Príklad č. 1:

Spoločnosť AX, s. r. o., zrušuje svoje podnikateľské aktivity, a preto dá zamestnancom výpovede v zmysle § 63 ods. 1 písm. a). Na podklade toho dôjde zo strany zamestnanca k výzve, aby došlo ku skončeniu pracovného pomeru dohodou, s ktorou je v zmysle zákona zamestnávateľ povinný súhlasiť a zamestnancovi vyplatí odstupné. Následne dôjde k zrušeniu spoločnosti AX, s. r. o., bez likvidácie, pretože celý jej majetok prejde na právneho nástupcu ALFA, s. r. o., ktorá sa rozhodne pokračovať v podnikateľských aktivitách právneho predchodcu, pričom osloví aj pôvodného zamestnanca a tento opätovne nastúpi do pracovného pomeru. Ak sa tak stalo pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je zamestnanec povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť. Zamestnávateľ sa však so zamestnancom môže dohodnúť, že na vrátení odstupného nebude trvať. Ak už uplynul čas, za ktorý zamestnanec dostal odstupné (napríklad zamestnanec mal 3-mesačné odstupné a právny nástupca zamestnávateľa ho oslovil po 4 mesiacoch) a ten uzavrie pracovný pomer, nemá zamestnávateľ nárok na vrátenie ani pomernej časti odstupného.

Štátnozamestnanecký pomer a odstupné

Odstupné je upravené aj v zákone č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, a to konkrétne v ustanovení § 53 zákona. Aj štátni zamestnanci v stálej štátnej službe majú nárok na odstupné, avšak len v prípade, ak dôjde ku skončeniu štátnozamestnaneckého pomeru:

- dohodou,
- štátny zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť na vykonávanie štátnej služby na konkrétnom štátnozamestnaneckom mieste, služobný úrad nemá preňho iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak,
- sa zrušuje alebo zrušilo štátnozamestnanecké miesto, služobný úrad nemá pre štátneho zamestnanca iné vhodné štátnozamestnanecké miesto alebo štátny zamestnanec nesúhlasí s trvalým preložením v

služobnom úrade a nedohodne sa so služobným úradom inak.

Oproti Zákonníku práce je zákon o štátnej službe v otázke odstupného pre zamestnancov v štátnozamestnaneckom pomere priaznivejší, pretože v prípade skončenia pracovného pomeru vo vyššie uvedených prípadoch im prináleží odstupné vo výške dvojnásobku funkčného platu a v prípade, ak odpracovali aspoň dva roky, tak im prináleží až trojnásobok funkčného platu, čo je oproti § 76 ods. 2 v spojení s § 62 Zákonníka práce nepochybne priaznivejšie. Zákon o štátnej službe neopomína ani odstupné pre zamestnancov v stálej štátnej službe, ktorí boli odvolaní z pozícií vedúcich zamestnancov, ktorým taktiež prináleží odstupné vo výške dvojnásobku funkčného platu a v prípade, ak odpracovali viac ako dva roky, tak vo výške trojnásobku funkčného platu.

Zákon o štátnej službe umožňuje aj kolektívne vyjednávanie a umožňuje uzavrieť tzv. kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, ktorá môže upraviť odstupné vyššie, ako je uvedené v § 53 zákona o štátnej službe.

II. Odchodné

Odchodné je upravené v § 76a Zákonníka práce. Pred novelou Zákonníka práce účinnou od 1. 9. 2011 bolo potrebné o odchodné požiadať bezprostredne po ukončení pracovného pomeru. Po novele Zákonníka práce stačí o odchodné požiadať do 10 dní od skončenia pracovného pomeru. O odchodné môžu požiadať iba pracovníci, ktorí po skončení zamestnania nadobudnú nárok na invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, na predčasný starobný dôchodok alebo starobný dôchodok. Zamestnávateľ nemusí poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer so zamestnancom skončil okamžite z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin alebo z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny. Považujeme za potrebné aj bližšie vysvetliť okamžité skončenie pracovného pomeru, pretože môže v praxi nastať situácia, že zamestnávateľ špekulatívne okamžite skončí pracovný pomer so zamestnancom, aby sa vyhol plateniu odstupného, ako aj odchodného (pretože nie je vylúčená kumulácia týchto nárokov). Okamžité skončenie pracovného pomeru je vo svojej podstate výnimočným a špecifickým typom jednostranného skončenia pracovného pomeru, ktorý zakladá vážne následky, a to skončenie pracovného pomeru bez akejkoľvek výpovednej doby. Z hľadiska vážnosti následkov je potrebné okamžité skončenie pracovného pomeru chápať ako krajný a v praxi nie veľmi často využívaný spôsob skončenia pracovného pomeru, ktorý možno využiť len po splnení zákonných predpokladov. Okamžité skončenie pracovného pomeru prichádza do úvahy tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa.

Pre okamžité skončenie pracovného pomeru, rovnako ako pri výpovedi, je potrebné dodržať určité formálne náležitosti, a to hlavne písomnú formu. Prejav vôle musí byť písomný a doručený druhému účastníkovi, pričom účinky takto prejavenej vôle nastávajú okamžite, bez plynutia akejkoľvek výpovednej doby. Keďže ide o inštitút jedinečný, ktorým možno nastoliť veľmi závažné následky, je možné ho použiť len v prípadoch a lehotách výslovne uvedených v Zákonníku práce. Okamžité skončenie pracovného pomeru je upravené v § 68 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ môže **okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom len v dvoch striktné vymedzených prípadoch**, a to ak zamestnanec:

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Musí ísť o právoplatné odsúdenie za úmyselný trestný čin, pričom nezáleží, či tento trestný čin bol spáchaný v súvislosti s plnením pracovných úloh. Rozhodujúce je len, že ide o právoplatné rozhodnutie súdu, t. j. nie je ani rozhodujúce, či bol odsúdenému zamestnancovi uložený trest odňatia slobody, alebo bol odsúdený len podmienene so skúšobnou dobou. **Tento výpovedný dôvod nemožno použiť pri nedbanlivostných trestných činoch.**

Príklad č. 2:

V praxi môže nastať zaujímavá situácia, a to konkrétne, že zamestnanca vezmú do väzby. Samotné vzatie do väzby nie je dôvodom na okamžité skončenie pracovného pomeru, pretože v trestnom práve platí prezumpcia nevinny a aj keď bol zamestnanec vzatý do väzby, stále nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin.

Závažné porušenie pracovnej disciplíny prichádza do úvahy pri vážnom porušení niektorej z povinností zamestnanca definovaných v § 81 Zákonníka práce. Je potrebné mať na zreteli, že **závažné porušenie pracovnej disciplíny je povinný preukázať zamestnávateľ**. Typickým príkladom porušenia pracovnej

disciplíny je zamestnanec vykonávajúci prácu na pracovisku pod vplyvom alkoholu. Zamestnávateľ by v takom prípade mal zamestnanca podrobiť dychovej skúške a spísať pred svedkami protokol o jej výsledku

Na odchodné má však nárok len zamestnanec, u ktorého ide o prvé skončenie pracovného pomeru po tom, čo mu vznikol nárok na starobný, predčasný starobný alebo invalidný dôchodok (pri invalidnom dôchodku musí ísť o pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %), pričom si zamestnanec musí nárok na priznanie dôchodku aj uplatniť v Sociálnej poisťovni, čo musí zamestnávateľovi preukázať. **Ak si zamestnanec neuplatní nárok na priznanie jedného z typov dôchodku v zákonom stanovenej lehote – teda pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení – stráca nárok na odchodné.**

Judikatúra:

Z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR

Okamžité skončenie pracovného pomeru podľa ustanovenia § 68 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce je v porovnaní so skončením pracovného pomeru výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce výnimočným opatrením [a to aj napriek tomu, že v čase od 1. júla 2003 (zákon č. 210/2003 Z. z.) do 1. septembra 2007 (zákon č. 348/2007 Z. z.) bolo slovo „výnimočne“ z ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce dočasne vypustené]. Zamestnávateľ môže preto skončiť pracovný pomer so zamestnancom okamžite len vtedy, ak konanie zamestnanca možno považovať (s prihliadnutím na všetky rozhodujúce okolnosti) za tak závažné, že od zamestnávateľa nemožno spravodlivo požadovať, aby ho naďalej zamestnával.

(Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 Cdo 26/2009, zo dňa 13. novembra 2009)

Štátnozamestnanecký pomer a odchodné

Podmienky, ktoré musia byť splnené na vznik nároku na odchodné v prípade skončenia **štátnozamestnaneckého pomeru**, upravuje § 54 zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe.

Z **§ 54 ods. 1 zákona o štátnej službe** vyplýva, že podmienky na priznanie odchodného sú vcelku obdobné tým, ktoré vyžaduje § 76a Zákonníka práce. Ide o kumulatívne naplnenie týchto podmienok:

- ide o prvé skončenie štátnozamestnaneckého pomeru,
- štátny zamestnanec preukáže nárok na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok,
- štátny zamestnanec požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením štátnozamestnaneckého pomeru alebo do jedného mesiaca po jeho skončení.

Kumulácia odstupného a odchodného

Často sa stretávame s nepochopením, čo je vlastne **odstupné a čo odchodné**. Považujeme za potrebné vysvetliť, že ide o dva samostatné nároky na seba nezávislé a jeden nemôže ovplyvniť ten druhý a naopak a nie je v žiadnom prípade vylúčený ich súbeh. Ak zamestnanec splní zákonný nárok v zmysle § 76 Zákonníka práce, má nárok na odstupné a ak zároveň splní podmienky uvedené v § 76a Zákonníka práce, vznikne mu nárok aj na odchodné, pričom ich kumulácia, ako sme už vyššie uviedli, nie je vylúčená.

Príklad č. 3:

Zamestnanec, ktorý spĺňa podmienky na priznanie dôchodku, je v pracovnom pomere u zamestnávateľa 15 rokov, pričom u zamestnávateľa prebiehajú organizačné zmeny a tento zamestnanec sa stane nadbytočným. U zamestnávateľa nie je uzavretá kolektívna zmluva. Zamestnávateľ sa rozhodne skončiť s nadbytočným zamestnancom pracovný pomer výpoveďou pre nadbytočnosť podľa § 63 ods. 1 písm. b). Keďže zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa 15 rokov, vznikol mu nárok v zmysle § 62 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce na 3-mesačnú výpovednú dobu. Zamestnanec môže v zmysle § 76 Zákonníka práce požiadať o skončenie pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby, prípadne sa môžu dohodnúť, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby v zmysle § 76 ods. 3 Zákonníka práce. Zamestnancovi teda bude prináležať nárok na odstupné vo výške 3 priemerných mesačných zárobkov. Zamestnanec, keďže je v dôchodkovom veku a ide o prvé skončenie pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a zamestnanec oň na príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne aj reálne požiadala, prináleží mu nárok na odchodné. Čiže de facto zamestnancovi je zamestnávateľ povinný vyplatiť aj odstupné, aj odchodné.

Vyplatenie odstupného a odchodného

Odstupné, ako aj odchodné sú finančné plnenia zo strany zamestnávateľa zamestnancom, a preto sa budú vyplácať spoločne s bežnou mzdou ostatných zamestnancov. Ide teda o plnenie, na ktorého vyplatenie nemá zamestnanec nárok okamžite napríklad priamo pri podpise dohody o skončení pracovného pomeru, ale je potrebné **počkať do najbližšieho výplatného** termínu určeného u zamestnávateľa na výplatu mzdy. Zákonník práce v takomto prípade nevyklučuje autonómiu vôle strán a umožňuje, aby sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli aj na inom termíne, čo nevyklučuje ani možnosť skoršieho, ale dokonca ani neskoršieho termínu vyplatenia odstupného. U zamestnávateľa, u ktorého je uzavretá kolektívna zmluva, bude lehota vyplatenia odstupného a odchodného pravdepodobne upravená priamo v kolektívnej zmluve, ak by upravená nebola, platili by zákonné ustanovenia, prípadne dohoda medzi zamestnancom a zamestnávateľom.

Nároky z kolektívnej zmluvy

Kolektívnu zmluvu treba považovať za dvojstranný právny úkon, ktorého obsah vychádza z autonómneho postavenia zmluvných partnerov a z princípu zmluvnej voľnosti, že predmetom jej úpravy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť) a že po podpise sú účastníci kolektívnu zmluvu viazaní s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon (kolektívna zmluva je pre zmluvné strany v zmysle § 5 ods. 1 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní záväzná).

Judikatúra:

Z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR

Predmetom úpravy kolektívnej zmluvy je spravidla výhodnejšia úprava v porovnaní so zákonom alebo iným pracovnoprávnym predpisom (ak to zákon alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť). Treba zdôrazniť, že zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov stavia podnikovú kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa na úroveň prameňa práva, čo znamená, že po podpise sa kolektívna zmluva stáva záväzným právnym predpisom s rovnakými právnymi následkami (účinkami) ako zákon. Kolektívna zmluva je teda pre zmluvné strany záväzná. Nároky, ktoré z nej vzniknú jednotlivým zamestnancom, sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou.

(Uznesenie Najvyššieho súdu, sp. zn. 4 M Cdo 7/2009, zo dňa 27. júla 2009.)

Je častým a bežným javom, že spoločnosť v rámci kolektívnej zmluvy dohodne so zástupcami zamestnancov výhodnejšie podmienky aj v otázkach odstupného a odchodného. Obsiahnutím takýchto výhodnejších ustanovení o odchodnom a odstupnom priamo do kolektívnej zmluvy sa stávajú pre zamestnávateľa záväznými a ten je po skončení pracovného pomeru povinný ich plniť. Preňho teda nebudú záväzné ustanovenia Zákonníka práce, ale kolektívnej zmluvy, ktorá sa prijatím oboma zmluvnými stranami stala prameňom práva rovnakej právnej sily ako Zákonník práce s tým, že poskytuje zamestnancom minimálne rovnaké alebo výhodnejšie postavenie, ako garantuje zákon samotný. V prípade, ak by zamestnávateľ neplnil to, na čo sa zaviazal v kolektívnej zmluve, je zamestnanec oprávnený sa obrátiť na súd.

Judikatúra:

Z rozhodnutí Najvyššieho súdu SR

Kolektívna zmluva je normatívnou zmluvou, čo znamená, že obsah jej normatívnej časti je prameňom pracovného práva. Ak je obsahovou súčasťou kolektívnej zmluvy úprava odstupného (odchodného), tvorí jej normatívnu časť, ktorá je z hľadiska súdnej vymáhateľnosti na rovnakej úrovni, akoby tieto nároky zakotvoval samotný zákon. Nároky, ktoré z nej jednotlivým zamestnancom vzniknú, sa preto podľa nej uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru a možno ich vymáhať súdnou cestou.

(Rozsudok Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 2 M Cdo 11/2007, zo dňa 30. júna 2008.)

Dôchodkový vek a povinnosti zamestnanca

Často sa stretávame s otázkou, či je zamestnanec vlastne povinný oznámiť zamestnávateľovi, že dosiahol dôchodkový vek. V prvom rade považujeme za potrebné podotknúť, že zamestnávateľ má prehľad o veku svojich zamestnancov, a preto by nemal byť problém so zistením ich dôchodkového veku. Jediným problémom môže byť určenie dôchodkového veku u žien v prípade, ak zamestnávateľovi nie je známy počet jej detí. Aj napriek tomu v zmysle novely Zákonníka práce účinnej od 1. 9. 2011 platí ustanovenie, na základe ktorého je zamestnanec povinný **písomne oznamovať zamestnávateľovi bezodkladne** všetky zmeny, ktoré sa týkajú pracovného pomeru a súvisia s jeho osobou. Zákonník práce síce ako príklad vymenúva prípady, o ktorých je zamestnanec povinný informovať zamestnávateľa (napr. zmena mena, priezviska, trvalého, prechodného pobytu a pod.), ale na základe uvedeného ustanovenia by zamestnávateľ mohol požadovať od zamestnanca aj informácie týkajúce sa dosiahnutia dôchodkového veku, resp. nároku na starobný dôchodok, priznanie invalidného alebo čiastočného invalidného dôchodku a podobne. Termín bezodkladne znamená v najkratšom možnom čase po tom, čo takáto významná skutočnosť nastala v živote zamestnanca. Podľa nášho názoru je to najbližší pracovný deň. Domnievame sa, že ak si zamestnanec nesplní svoju povinnosť bezodkladne, tak to môže byť zo strany zamestnávateľa považované za porušenie pracovnej disciplíny a na podklade toho môže vyvolať aj príslušné sankcie v zmysle ustanovení Zákonníka práce.

Považujeme za potrebné uviesť, že nárok na starobný dôchodok vzniká samostatne a vznikne bez ohľadu na to, či je dotyčná osoba zamestnaná alebo nie. Zákon o sociálnom poistení umožňuje výplatu starobného dôchodku aj za predpokladu, že zamestnanec je zamestnaný a poberá mzdu. To v prípade predčasného starobného dôchodku možné nie je. Výplata predčasného starobného dôchodku bude pozastavená, pokiaľ bude dotyčná osoba – zamestnanec, mať príjem, či už mzdu alebo iný vymeriavací základ. Výnimku (možno to svojím spôsobom považovať aj za anomáliu a trošku aj v rozpore so zásadou zákazu diskriminácie na podklade veku) predstavuje zákon o vysokých školách, v ktorom je výslovne stanovené, že sa pracovný pomer vysokoškolských učiteľov skončí koncom akademického roku, v ktorom dovŕšia 70 rokov veku, ak sa ich pracovný pomer neskončil skôr podľa osobitných predpisov, ktorým je Zákonník práce. V takomto prípade v zmysle zákona o vysokých školách pracovný pomer skončí automaticky na základe zákona, a to dosiahnutím stanoveného veku zamestnanca.

Záver

Pre zamestnávateľa, ako aj pre zamestnanca je potrebné sa detailne oboznámiť s problematikou odstupného a odchodného a pre zamestnancov je taktiež potrebné disponovať informáciou, že dosiahnutie dôchodkového veku neznamená automaticky aj oprávnenie zamestnávateľa vypovedať pracovný pomer so zamestnancom. Ak by tak aj zamestnávateľ učinil, ide o výpoveď relatívne neplatnú, ktorej neplatnosti je potrebné sa domáhať na súde po predchádzajúcej písomnej výzve na zamestnávateľa, že zamestnanec trvá na ďalšom zamestnávaní a pridelení práce. Ak tak zamestnanec neurobí v zákonom stanovenej lehote, jeho právo sa prekluduje. Novelou Zákonníka práce došlo k výraznému zásahu do inštitútu odstupného, pretože došlo k zrušeniu súbehu výpovednej doby a odstupného, čím sa stalo skončenie pracovného pomeru výpoveďou pre zamestnávateľov „lacnejším“. Je potrebné mať taktiež na zreteli, že odstupné a odchodné sú dva samostatné nároky, a preto môže dôjsť za splnenia zákonných predpokladov k ich kumulácii. Pri odchodnom musí zamestnanec oň požiadať buď pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení. Premeškaním tejto lehoty, prípadne okamžitým skončením pracovného pomeru v zmysle § 68 ods. 1 Zákonníka práce nárok na vyplatenie odchodného zaniká.