

## Skúšobná a výpovedná doba v novej právnej úprave

**Anotácia:** V spracovanom článku sa autor zaoberá problematikou skúšobnej doby (§ 45 Zákonníka práce) a výpovednej doby (§ 62 Zákonníka práce), a to najmä s osobitným zreteľom na nedávne legislatívne zmeny (novela Zákonníka práce účinná od 1. septembra 2011, pozn.), ktoré sa uvedených právnych inštitútov dotkli. Súčasťou článku je viacero úvah *de lege lata* a *de lege ferenda*, ktoré sa zvoleným predmetom skúmania zaoberajú nielen v teoretickom kontexte, ale aj z hľadiska potrieb aplikačnej praxe.

**Kľúčové slová:** skúšobná doba, výpovedná doba, Zákonník práce, pracovný pomer, zamestnanec, zamestnávateľ.

### Úvod

Skúšobná doba a výpovedná doba patria medzi klasické právne inštitúty pracovného práva, hoci ich význam je v rámci pracovnoprávnych vzťahov značne disparátny. V oboch prípadoch ide o časový úsek určený zákonodarcom, ktorý však s ohľadom na skúšobnú dobu umožňuje účastníkom overiť si skutočnosť, či chcú v právnom vzťahu pokračovať aj naďalej, a ak nie, môžu ho skončiť za podmienok z hmotnoprávneho hľadiska voľnejších než napr. pri výpovedi, na druhej strane výpovedná doba svojou previazanosťou na príslušné výpovedné dôvody (ak ide o skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, pozn.), resp. dobu trvania zamestnania, dotvára ochrannú funkciu pracovného práva, a to predovšetkým tým, že pomáha predchádzať náhlemu, svojvoľnému a bezdôvodnému skončeniu pracovnoprávneho vzťahu.

Zároveň možno konštatovať, že ide o také právne inštitúty, ktoré sú pomerne známe aj neodbornej verejnosti, a preto akékoľvek legislatívne zmeny, ktoré by mohli upraviť ich znenie, bývajú vnímané obzvlášť senzitívne. Niekoľko mesiacov, ktoré predchádzali schváleniu novely Zákonníka práce, najmä v médiách rezonovali rôzne návrhy, akým spôsobom by bolo vhodné vylepšiť právnu úpravu skúšobnej doby aj výpovednej doby.

Je skôr otáznosť, či zrealizované legislatívne zmeny boli vôbec potrebné, keďže znenie ustanovení § 45 a 62 Zákonníka práce bolo možné považovať za pomerne stabilizované. Stimulom pre novú právnu úpravu, vo všeobecnosti možno pripustiť, je neraz súdna judikatúra, tá v prípade skúšobnej doby, ako aj výpovednej doby, skôr poukazuje na porušovanie sekundárnych práv a povinností účastníkov, a nie na problémy spojené napr. s maximálnymi rozsahmi týchto právnych inštitútov. Dôvodom prijatých legislatívnych zmien nie sú ani záväzky Slovenskej republiky vyplývajúce z členstva v Európskej únii, je preto nejasné a zo strany zákonodarcu nedostatočne zdôvodnené, aké sú kľúčové dôvody, na základe ktorých sa právna úprava skúšobnej doby a výpovednej doby s účinnosťou od 1. septembra tohto roka zákonom č. 257/2011 Z. z. zmenila.

### Skúšobná doba

Pracovný pomer „na skúšku“ spomína v niektorých svojich dielach napr. už Štefan Luby, a hoci *de iure* ešte výslovne nešlo o „skúšobnú dobu“, *de facto* vychádzal tento druh pracovného pomeru z rámcových základov, na ktorých zákonodarcu neskôr vybudoval právny inštitút skúšobnej doby.<sup>1</sup> Skúšobnú dobu možno týmto zaradiť medzi tradičných predstaviteľov pracovnej legislatívy, pre ktorých je však na druhej strane neraz typické, že podliehajú pomerne častým legislatívnym snahám zákonodarcu, upravovať ich znenie.

Neodborná verejnosť vníma skúšobnú dobu spravidla ako podstatnú náležitosť pracovnej zmluvy, teda takú, ktorej prípadné opomenutie a neprecizovanie v pracovnej zmluve je

---

<sup>1</sup> Pozri napr. LUBY, Š. *Základy všeobecného súkromného práva*. Bratislava : Heuréka 2002, s. 193.

spájané, avšak mylne, keďže ide o náležitosť fakultatívnu (voliteľnú), s neplatnosťou samotnej pracovnej zmluvy.

Dôvod tohto stavu, domnievame sa, spočíva najmä v skutočnosti, že v priebehu plynutia skúšobnej doby sa právny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa riadi predsa len o niečo „voľnejšími“ pravidlami (napr. s ohľadom na možné skončenie pracovného pomeru), ako je to v situácii, keď skúšobná doba už uplynula alebo nebola účastníkmi vôbec dohodnutá. A práve slobodnejší režim tohto právneho inštitútu je neraz skutočným akcelerátorom snáh (najmä zamestnávateľov), aby skúšobná doba v pracovnej zmluve bola, a to i pod určitým „tlakom“, upravená. Základný význam tejto voliteľnej náležitosti pracovnej zmluvy má však iné poslanie, liberálnejšie právne prostredie je v tomto momente iba sprievodným prvkom, nemalo by byť však uprednostňované ani zneužívané.

Skúšobná doba má svoj obsahový základ v slove „skúšať“, resp. „vyskúšať niekoho alebo niečo“, príp. overiť si domnienku, „či s niekým alebo s niečím je, alebo nie je skúšajúci subjekt spokojný“, t. j. na účely pracovnej legislatívy by malo ísť o taký zákonom stanovený a osobitnými pravidlami regulovaný časový úsek, v priebehu ktorého si obaja účastníci, t. j. zamestnanec aj zamestnávateľ, môžu zväžiť, či majú, alebo nemajú záujem, aby pracovný pomer dohodnutý medzi nimi pokračoval aj po uplynutí skúšobnej doby.

Z dôvodu, že na skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa aplikujú voľnejšie podmienky ako pri skončení pracovného pomeru na základe iného právneho úkonu (napr. výpoveďou), je nevyhnutné, aby tento právny inštitút nemohol byť zneužívaný na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, rovnako citlivá je však otázka, aký je primeraný rozsah skúšobnej doby.

Príliš krátka skúšobná doba totiž znamená nemožnosť účastníka skutočne konfrontovať domnienku o (ne)spokojnosti s pracovným pomerom s realitou, na druhej strane skúšobná doba značne extenzívneho rozsahu prináša nižšiu mieru právnej istoty (dlhodobá nestabilita právneho vzťahu) a sociálnej istoty (neistá zárobková perspektíva), najmä pre zamestnanca, či sa pracovnoprávny vzťah „náhle“ neskončí a fyzická osoba (už bývalý zamestnanec) si nebude musieť hľadať v časovej tiesni (keďže absentuje tu akákoľvek výpovedná doba) nové zamestnanie.

Povaha ustanovenia § 45 Zákonníka práce bola a aj ostala po schválených legislatívnych zmenách dispozitívna, keďže platí, že skúšobnú dobu možno dohodnúť v rozsahu najviac troch mesiacov, resp. u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesťmesačná. Už v priebehu mesiacov, ktoré predchádzali schváleniu novely Zákonníka práce, bolo možné zachytiť v médiách informácie, z ktorých bolo zrejmé, že zákonodarca plánoval ponechať tomuto ustanoveniu dispozitívny charakter, meniť sa však mal maximálny prípustný rozsah skúšobnej doby, a to pôvodne na najviac šesť alebo v osobitných prípadoch (sa dokonca zvažovalo) až na najviac deväť mesiacov.

Bol by však takýto rozsah skúšobnej doby primeraný a sledoval by skutočný cieľ, ktorým je overenie bazálnej domnienky o zotrvaní zamestnanca alebo zamestnávateľa v pracovnom pomere? Nebolo by možné skúšobnú dobu zneužiť (pri väčších rozsahoch ako dosiaľ) na škodu druhého účastníka pracovného pomeru? Aká je vôbec skúšobná doba v iných krajinách, povedzme, nielen spomedzi tých s kvalitnejším stupňom právnej kultúry, hoci aj mimo krajín Európskej únie?

V Austrálii, vo Veľkej Británii a v Grécku je napr. maximálna dĺžka skúšobnej doby najviac 1 rok. V Belgicku sa uplatňuje pravidlo, že skúšobná doba má rozdielne dĺžky v nepodnikateľskej sfére (najviac 6 mesiacov, ak príjem zamestnanca v kalendárnom roku nepresiahne 36355 eur, resp. najviac 12 mesiacov, ak má dôjsť k presiahnutiu tejto sumy) a v podnikateľskej sfére (najmenej 7 dní, najviac 14 dní).

Medzi krajiny, ktoré majú skúšobnú dobu v rozsahu najviac 6 mesiacov (bez ohľadu na skutočnosť, či ide o sféru podnikateľskú alebo nepodnikateľskú) patrí napr. Ruská federácia, Taliansko, Bulharsko, Srbsko, Španielsko, Arménsko, Nemecko, Luxembursko, Švédsko, Slovinsko, Macedónsko, o niečo dlhšiu, najviac 8 mesačnú skúšobnú dobu, má Francúzsko.

Najviac 4-mesačná skúšobná doba sa uplatňuje napr. v Estónsku alebo vo Fínsku. Skúšobná doba, ktorá nie je (okrem viacerých výnimiek) limitovaná zhora, sa vyskytuje napr. v legislatíve Kanady, Juhoafrickej republiky, Spojených štátov amerických (tu je však skúšobná doba v niektorých osobitných prípadoch v rozsahu 1 – 3 mesiacov, pozn.), Singapúru, Japonska alebo Mexika.

Rovnako ako v Slovenskej republike je skúšobná doba najviac 3-mesačná napr. v Dánsku, vo Švajčiarsku, v Maďarsku, Rumunsku, Českej republike, Brazílii alebo na Novom Zélande. Ku krajinám s najkratšou skúšobnou dobou (2 mesiace alebo menej) patrí, okrem už uvedeného Belgicka, napr. aj Turecko, Holandsko a Rakúsko, na druhej strane jedna z najdlhších skúšobných dôb (24 mesiacov) je prípustná napr. na Cypre.

S ohľadom na uvedené krajiny je dôležité poznamenať, že právna úprava skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe je v nich nastavená individuálne, nie vždy platí, že pracovný pomer je možné počas plynutia skúšobnej doby skončiť z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu a bez uplynutia výpovednej doby (výnimkou je napr. Švajčiarsko).

Z hľadiska vnútroštátneho práva Slovenskej republiky a jeho aktuálne účinnej pracovnej legislatívy je obzvlášť dôležité, aby maximálny rozsah skúšobnej doby nebol dlhší ako 6 mesiacov, a to z dôvodu, že opätovne dohodnutý pracovný pomer na dobu určitú je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na dobu určitú medzi tými istými účastníkmi (§ 48 ods. 3 Zákonníka práce), resp. skúšobnú dobu nie je možné dohodnúť v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na dobu určitú (§ 45 ods. 4 Zákonníka práce).

Ak by toto pravidlo platilo naďalej a skúšobná doba by bola napr. najviac 9-mesačná, zamestnávateľ by teoreticky mohol „reťaziť“ skúšobnú dobu tým spôsobom, že medzi dva pracovné pomery na dobu určitú (v oboch prípadoch so skúšobnou dobou) by vložil pracovný pomer na dobu neurčitú so skúšobnou dobou, ktorá by bola dlhšia ako 6 mesiacov.

Je dôležité, domnievame sa, aby platila v tejto veci jedna z dvoch nasledujúcich zásad; po prvé, skúšobná doba musí byť kratšia, ako je zákonom určený časový úsek, ktorý predeľuje dva pracovné pomery na dobu určitú, v rámci ktorých nie je možné dohodnúť skúšobnú dobu, po druhé, skúšobná doba nemôže byť dohodnutá v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ak má tento vzniknúť v dobe, ktorá je zákonom určená ako doba rozhodujúca pre opätovné uzatváranie pracovných pomerov na dobu určitú.

Neveľkú právnu istotu pre zamestnanca v kontexte uvedeného zakladá schválené ustanovenie § 45 ods. 5 Zákonníka práce, v zmysle ktorého možno dohodnúť skúšobnú dobu aj vo väčších rozsahoch ako len na najviac 3 mesiace alebo na najviac 6 mesiacov, a to vtedy, ak by kolektívna zmluva reflektovala na možnosť odchýľnej právnej úpravy, ktorá umožňuje zvýšiť rozsah skúšobnej doby na najviac 6 mesiacov alebo na najviac 9 mesiacov (v osobitných situáciách, pozn.).

V tomto prípade by napr. zamestnanec nastúpil do zamestnania na základe pracovnej zmluvy na dobu určitú v rozsahu 3 mesiacov s dohodnutou 3 mesačnou skúšobnou dobou, v priebehu plynutia skúšobnej doby by u zamestnávateľa došlo k uzatvoreniu kolektívnej zmluvy, ktorá by umožňovala dohodnúť skúšobnú dobu až na 6 mesiacov so zamestnancom, tú by si ním aj zamestnávateľ dohodol, avšak už v pracovnom pomere na dobu neurčitú po skončení prvého pracovného pomeru na dobu určitú, pričom tento pracovný pomer na dobu neurčitú by skončil, povedzme, v posledný deň skúšobnej doby, aby opäť pokračoval pracovným pomerom na dobu určitú so skúšobnou dobou.

Za zváženie stojí aj uplatňovanie normatívneho pravidla o tom, že skúšobná doba musí byť kratšia, ako je maximálny rozsah pracovného pomeru na dobu určitú, ako primerané sa nám zdá, že skúšobná doba môže byť dohodnutá najviac v rozsahu 50 % dĺžky pracovného pomeru na dobu určitú, nie však viac, ako je zákonom stanovený limit pre pracovný pomer na dobu určitú (t. j. 4-dňový pracovný pomer na dobu určitú by mal najviac 2-dňovú skúšobnú dobu, resp. pracovný pomer na dobu určitú dohodnutý na tri roky by mal skúšobnú dobu v rozsahu najviac 3 mesiacov, keďže samotná skúšobná doba má takýto maximálny rozsah). Predišlo by sa tým situáciám, keď napr. pri sezónnych prácach (kúpaliská, lyžiarske strediská a pod.) zamestnanec pracuje na základe pracovného pomeru na dobu určitú, avšak celý čas v skúšobnej dobe. Hoci stav, keď pracovný pomer na dobu určitú bude rozsahom rovnaký ako samotná skúšobná doba (napr. 2 mesiace a 2 mesiace), nemožno označiť ako protizákonný, ide minimálne o problém etický, zároveň taký, ktorý by mohol byť v rozpore s dobrými mravmi.

Novela Zákonníka práce priniesla so sebou zmenu aj s ohľadom na možnosti predlžovania skúšobnej doby. Predovšetkým ustanovenie § 45 ods. 2 Zákonníka práce, v zmysle ktorého sa skúšobná doba doteraz predlžovala iba o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, nezohľadňovalo, že k prekážke v práci môže počas plynutia skúšobnej doby dôjsť aj na strane zamestnávateľa. Následok prekážky v práci, či už vznikne na strane zamestnanca, alebo zamestnávateľa, domnievame sa, je pritom identický a znamená dočasnú nemožnosť výkonu závislej práce. Predĺženie skúšobnej doby o čas prekážok v práci na strane zamestnávateľa má preto svoje opodstatnenie, nemalo by byť totiž rozhodujúce, na čej strane sa prekážka v práci vyskytla, ale či obe zmluvné strany mali skutočnú možnosť overiť si domnienku o pokračovaní pracovného pomeru v rozsahu, v akom bola skúšobná doba dohodnutá.

Sme toho názoru, že do Zákonníka práce by bolo rovnako žiaduce vložiť ustanovenie o tom, že skúšobná doba vždy začína plynúť dňom (ak bola dohodnutá, pozn.), keď zamestnanec nastúpil do práce, t. j. od okamihu vzniku pracovného pomeru. Fakt, že skúšobná doba môže byť dohodnutá jedine vo fáze zakladania pracovného pomeru, je v teórii pracovného práva známy už dlhší čas, aplikačná prax však prináša neraz situácie, keď sa skúšobná doba uzatvára až po nástupe zamestnanca do práce. Hoci neznalosť zákona neospravedlňuje, v tomto prípade ide o bežnú situáciu aplikačnej praxe, domnievame sa, že zo zákona by mohla byť *expressis verbis* táto skutočnosť zrejماً (a pôsobila by pomerne preventívne, pozn.).

Analogicky možno uvažovať aj o situácii, ak je skúšobná doba dohodnutá v rozsahu dlhšom, než je maximálne prípustný (najviac 3 mesiace, resp. najviac 6 mesiacov). Aj tu by bolo vhodné, aby z dôvodu § 45 Zákonníka práce bolo zrejmé, že ide iba o relatívnu neplatnosť právneho úkonu, t. j. neplatná je iba tá časť, ktorá presahuje maximálny rozsah. V oboch prípadoch zvažujeme situácie, ktoré sa v živote vyskytujú pomerne bežne, ich riešenie by preto mohlo byť výslovné priamo zo zákona, a nie ponechané výlučne na ďalšie odborné (predovšetkým komentované) pramene.

Pokiaľ ide o samotnú dĺžku skúšobnej doby, zastávame názor, že nebolo potrebné, aby došlo k jej predĺženiu alebo skráteniu, keďže dĺžka najviac 3 mesiacov je v stredoeurópskom právnom priestore pomerne štandardná. Podporným argumentom by mohla byť tiež skutočnosť, že v Slovenskej republike neexistuje súdna judikatúra vo veci, kde by sa niektorý z účastníkov dovoľával ochrany svojich práv z titulu, že zákonom stanovený maximálny rozsah skúšobnej doby bol pre neho nedostatočný. Sme skôr toho názoru, že neodôvodnené legislatívne zmeny narušajú stabilitu a kompaktnosť právnej úpravy, rešpektovaná by mala byť viac zásada, že bez analytického preukázania potreby zmien v právnej úprave táto ostáva zachovaná.

Navrhovaná novela Zákonníka práce pôvodne zvažovala výpočet maximálnej dĺžky skúšobnej doby aj takým spôsobom, že tá by bola priamo závislá od výšky príjmu zamestnanca. Sme toho názoru, že takéto ustanovenie by mohlo byť v praxi pomerne jednoducho zne-

užívané, a to napr. tak, že vo fáze zakladania pracovného pomeru by v pracovnej zmluve bola dohodnutá výška príjmu v takom rozsahu, aby skúšobná doba bola čo najdlhšia, po vzniku pracovného pomeru (t. j. po nástupe zamestnanca do práce a po začatí plynutia skúšobnej doby) by sa na základe dohody o zmene pracovného pomeru (tlakom zamestnávateľa) výška príjmu znížila, avšak dĺžka skúšobnej doby by už ostala zachovaná.

Je preto žiaduce (ak by sa zákonodarca pre takéto legislatívne riešenie niekedy v budúcnosti rozhodol), aby zákon ustanovil, že prepočet maximálnej dĺžky skúšobnej doby je zamestnávateľ povinný urobiť vždy, ak sa v priebehu plynutia skúšobnej doby zmení výška zárobku zamestnanca dohodnutá v pracovnej zmluve, a to prípadne tak smerom nahor, ako aj nadol, a následne skúšobnú dobu rozsahom prispôbiť (výhradne na základe dohody so zamestnancom) aktuálnej výške príjmu zamestnanca, v opačnom prípade by bola skúšobná doba absolútne neplatná. Opačná možnosť, spočívajúca v skutočnosti, že výška zárobku zamestnanca by bola počas plynutia skúšobnej doby fixná, sa nám zdá ako pomerne rigidná a neflexibilná.

Na margo normatívnej konštrukcie skúšobnej doby by sme záverom radi uviedli ešte jednu stručnú poznámku. Ak v minulosti pracovná legislatíva Slovenskej republiky, resp. v staršej minulosti Československa konštituovala „skúšobnú lehotu“, aktuálna právna úprava ustanovuje „skúšobnú dobu“. Z hľadiska pojmového výkladu ide o synonymá, rozdiely, a to podstatné, možno vypozerovať v kontexte právnom, pokiaľ ide o plynutie času, kde platia odlišné pravidlá, tak v prípade doby, ako aj lehoty.

Poznajúc dôsledne tieto pravidlá, ako lepšia voľba sa nám zdá v prípade plynutia času, v ktorom obaja účastníci niečo „skúšajú“ (a malo by im byť garantované na túto skúšku obdobie, ktoré sa neskráti), lehota. Dôvodom je napr. aj to, že posledný deň lehoty v prípade, ak prípadne povedzme na sobotu, posunie sa na najbližší pracovný deň. Doba týmto teoreticky tento časový úsek skracuje, keďže, ak by jej posledný deň bola rovnako sobota, v tento deň by sa aj skončila. Prekážka v práci na strane zamestnanca v rozsahu čo i len jedného dňa znamená, že skúšobná doba sa pomerne predĺži, ak však posledný deň skúšobnej doby prípadne na sobotu a skúšobná doba sa takto skráti, predlžovať sa skúšobná doba nebude, to však v konečnom dôsledku znamená práve jej skrátenie.

Skúšobnú dobu možno dnes už zaradiť medzi klasických reprezentantov pracovného práva. Jej obsah i názov sa v priebehu desaťročí síce menili (v minulosti bola označovaná napr. aj ako „pracovný pomer na skúšku“, pozn.), základné poslanie však ostáva aj po rokoch rovnaké, a to umožniť účastníkom pracovného pomeru overiť si domnienku, či majú záujem pokračovať aj naďalej v dohodnutom právnom vzťahu.

Práve z dôvodu, ak by jeden z účastníkov pracovného pomeru chcel tento skončiť „predčasne“ už v skúšobnej dobe, na tú sa aplikuje o niečo voľnejší právny režim skončenia pracovného pomeru. Tu je nevyhnutné zdôrazniť, nech už bude v budúcnosti obsahová zložka skúšobnej doby nastavená akokoľvek, že jednou z priorít zákonodarcu musí byť ochrana zmluvných strán pred zneužívaním tohto právneho inštitútu, napr. v situácii, ak by zamestnávateľ chcel reťaziť za sebou rôzne druhy pracovných pomerov vždy so skúšobnou dobou, čo by pre zamestnanca znamenalo výrazne nižšiu sociálnu a právnu istotu.

## Výpovedná doba

Schválená novela Zákonníka práce zmenila aj právnu úpravu výpovednej doby (§ 62). Dosiaľ fungujúci model dvoch výpovedných dôb, a to najmenej dvojmesačnej, alebo najmenej trojmesačnej, v druhom prípade, ak výpoveď z pracovného pomeru dáva zamestnávateľ a zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov, bolo pritom možné považovať za pomerne etablovaný, bez významnejších aplikačných problémov.

Argumenty zákonodarcu odôvodňujúce potrebu „prenastavenia“ tohto právneho inštitútu, aspoň podľa v médiách publikovaných informácií, resp. s ohľadom na dôvodovú správu

k novele Zákonníka práce, vychádzajú ťažiskovo z premisy, že je žiaduce, aby sa aj takýmto spôsobom zvýšila flexibilita pracovnoprávnych vzťahov. K zrealizovaným plánom zákonodarcu je nutné pritom zaradiť (v širších súvislostiach) aj zmeny schválené v právnej úprave odstupného a odchodného, teda tých právnych inštitútov, ktoré so skončením pracovného pomeru rovnako bezprostredne súvisia.

Nestotožňujeme sa predovšetkým so schváleným zákazom súbehu výpovednej doby a odstupného. Pokiaľ výpovedná doba predstavuje zákonom, resp. dohodou zmluvných strán určený časový úsek, ktorý v prvom rade plní ochrannú funkciu pred svojvoľným a náhlým skončením pracovného pomeru, poskytovanie odstupného plní inú funkciu, a to kompenzačnú, keďže ide o peňažné plnenie garantované zamestnancovi zo zákona alebo na základe dohody so zamestnávateľom, vyjadrujúce určité „poďakovanie“ za obdobie, ktoré zamestnanec u zamestnávateľa odpracoval. V zmysle uvedeného sa domnievame, že snaha o zvýšenie flexibility pracovnoprávnych vzťahov je touto cestou minimálne nešťastná. Povinná voľba zamestnanca medzi nárokom na odstupné alebo na výpovednú dobu nie je spravodlivá ani uspokojujúca.

Je poľutovaniahodné, že zákonodarca nehladal iný spôsob, ako skončiť flexibilne pracovný pomer, avšak s tým, že od plánovaných zmien v právnej úprave výpovedných dôb a odstupného by bolo upustené. Považujeme za dôležité poznamenať, že flexibilita pracovnoprávnych vzťahov sa nemôže stať bezvýhradnou prioritou, okrem sociálnej dimenzie pracovnoprávnych vzťahov, ktorá je však neraz až príliš podceňovaná a zanedbávaná, ide tu ale na rozdiel od zvyšovania flexibility pracovnoprávnych vzťahov o významné dotváranie ústavného práva na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky zamestnancov (!), je nemenej významná stabilita právnej úpravy, pričasté a predovšetkým bez analýz nepodložené zmeny pôsobia nedôveryhodne. Sú zmeny v oblasti výpovedných dôb a odstupného naozaj nevyhnutné? Skôr sa domnievame, že nie.

Pomerne komfortný spôsob, ktorý by mohol uľahčiť skončenie pracovného pomeru aj bez už schválených zmien v právnej úprave výpovedných dôb a odstupného, je tzv. „vykúpenie sa z výpovednej doby“. Ide o právny mechanizmus, ktorý je v mnohých krajinách Európskej únie bežne uplatňovaný, napr. v Luxembursku, Taliansku, Belgicku, Slovinsku alebo v Španielsku. Z dôvodu, že výpovedná doba predstavuje časový úsek, ktorý nie je možné skrátiť pod minimálny rozsah určený zákonom, môžu nastať situácie, keď je aj minimálny rozsah zo strany niektorého účastníka vnímaný ako pomerne dlhý a ten má záujem skončiť pracovný pomer ešte pred uplynutím zvyšnej časti výpovednej doby, prípadne úplne bez výpovednej doby, keďže iným legitímnym spôsobom (napr. vzájomnou dohodou účastníkov) sa pracovný pomer nepodarilo skončiť, alebo na iný spôsob neexistuje právny nárok (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru).

Vykúpenie sa z výpovednej doby je aktuálne práve v takejto situácii, jeho podstatou je spravodlivý princíp, že účastník, ktorý chce pracovný pomer skončiť, ho skončí aj bez výpovednej doby, keďže sa z nej alebo z jej časti vykúpi na základe peňažného plnenia v prospech druhého účastníka, a to bez obmedzenia poskytnutia odstupného pri skončení pracovného pomeru zamestnancovi. Odstupné a vykúpenie sa z výpovednej doby by sa týmto mohli stať teoreticky dve kumulatívne peňažné plnenia, ktoré by zamestnancovi boli pri skončení pracovného pomeru poskytnuté, na druhej strane zamestnávateľ by mohol pracovný pomer skončiť bez výpovednej doby, alebo len jej časti. Implementovaním takéhoto pravidla by nebola eliminovaná kompenzačná funkcia, a hoci by ochranná funkcia spočívajúca v plynutí výpovednej doby bola odstránená úplne alebo sčasti, rozsah kompenzačnej funkcie by sa zvyšoval. Rovnako by však pracovný pomer mohol skončiť aj zamestnanec, a to za podmienky, že zamestnávateľovi by poskytol peňažné plnenie vo výške alikvótnej skráteniu alebo úplnému vypusteniu výpovednej doby. Sme toho názoru, že vykúpenie sa z výpovednej doby predstavuje vyvážený konsenzus medzi záujmom jedného účastníka čím skôr skončiť pracovný po-

mer a druhého účastníka byť nejakým (primeraným) spôsobom za takéto „urýchlené“ skončenie pracovného pomeru „odmenený“ – poskytnutím peňažnej náhrady.

Je otázne, či skončenie pracovného pomeru vykúpením sa z výpovednej doby by malo byť jednostranným alebo dvojstranným právnym úkonom. Ak by išlo o dohodu, je možné, že v mnohých prípadoch by sa pracovný pomer týmto spôsobom nepodarilo skončiť, zastávame názor, že jednostranný právny úkon je spôsobom, ktorým by sa mohlo podariť dosiahnuť cieľ, ktorý sme pôvodne sledovali, a to nielen skončiť pracovný pomer, ale skončiť ho rýchlo, t. j. bez výraznejších hmotnoprávných obmedzení (flexibilne).

Je dôležité potvrdiť, aby skončenie pracovného pomeru „vykúpením“ neobmedzovalo prípadný nárok zamestnanca na odstúpné, ak mu vznikol, resp. nevylučovalo dohodu účastníkov o poskytnutí odstúpného. Výška „vykúpenia“ by podľa nás mohla byť zodpovedajúca výške príjmu, o ktorý zamestnanec v dôsledku vylúčenia alebo obmedzenia výpovednej doby bude ukrátený, detto v prípade, avšak tentoraz v prospech zamestnávateľa, ak pracovný pomer bude týmto spôsobom končiť zamestnanec. „Vykúpenie“ by malo byť splatné v deň, keď dôjde k skončeniu pracovného pomeru (zamestnancom alebo zamestnávateľom), alebo najneskôr v deň, ktorý je dňom najbližšieho výplatného termínu u zamestnávateľa (ak pracovný pomer „vykúpením“ skončil zamestnávateľ). Zároveň je nevyhnutné vyriešiť otázku, či by takéto peňažné plnenie bolo oslobodené, alebo naopak, podliehalo daňovému, resp. odvodovému systému Slovenskej republiky.

Legislatívny vývoj v krajinách Európskej únie sleduje väčšinou prepojenosť dĺžky výpovednej doby s časom, ktorý zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere (napr. Rakúsko, Holandsko, Belgicko, Fínsko, Dánsko, Švédsko, Nemecko, Grécko). Tu v zásade platí, že čím dlhšie obdobie zamestnanec u zamestnávateľa odpracuje, tým dlhšia by mala byť aj výpovedná doba. Vzájomná podmienenosť dĺžky výpovednej doby s celkovou dĺžkou odpracovaných rokov vytvára nepochybne spravodlivejšie podmienky na uplatnenie na trhu práce napr. vo chvíli, keď sa pracovný pomer už skončil a trval dlhšie časové obdobie (niekoľko rokov, prípadne desiatky rokov), keďže zamestnanec, ktorý bol „stereotypne“ spojený s konkrétnym zamestnávateľom a konkrétnym druhom práce, má dlhší časový priestor na vyhľadanie nového pracovného miesta, alebo, ak je to nevyhnutné, aj na rekvalifikáciu, na rozdiel od zamestnanca, ktorý strávil u zamestnávateľa nepomerne kratší čas a jeho dynamika, akcieschopnosť a možnosť uplatniť sa nie je tak výrazne „otupená“ a nemusí byť kompenzovaná dlhšou výpovednou dobou.

Napriek antidiskriminačnej legislatíve môže byť totiž stále náročné nájsť si zamestnanie vo vyššom veku, a to napriek skutočnosti, že „vek“ je v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch dôvodom vylúčeným zo subjektívnych preferencií zamestnávateľov, príčinou tohto stavu je aj fakt, že veková diskriminácia pri prijímaní do zamestnania je značne latentná a takmer nepreukázateľná, je to, nanešťastie, permanentne viac problém etický než právny, napriek tomu, že existujúca antidiskriminačná legislatíva takéto konanie zamestnávateľov nielen nepripúšťa, ale rovnako aj sankcionuje.

Zaujímavé by bolo sledovať, ako by rozhodoval súd v prípade, ak by sa zamestnanec dovoľával zákazu nepriamej diskriminácie (zo strany právnej úpravy, pozn.) v situácii, keď by išlo o situáciu inak porovnateľnú, napr. dvoch zamestnancov, ktorí pracujú v pracovnom pomere v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času s rovnakým druhom práce, ale s rozdielnou dĺžkou výpovednej doby danou zákonom, keďže dĺžka trvania ich zamestnania by nebola rovnaká.

Samotný „počet odpracovaných rokov“ nemožno označiť za dôvod, ktorý by mal byť chránený antidiskriminačnou legislatívou. Tento modelový príklad však navádza k prvotnému vysloveniu záveru o tom, že „čím starší zamestnanec, tým dlhšia výpovedná doba“, čo by samo osebe už zvýhodnením, resp. znevýhodnením bolo (hoci nie vždy je dlhšia výpovedná doba výhodou, napr. ak má účastník záujem skončiť pracovný pomer čím skôr a druhý účast-

nik nesúhlasí s dohodou o skončení pracovného pomeru, resp. ak neexistuje dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru, potom je to skôr nežiaduca prekážka, pozn.).

Rozhodujúcim znakom, ktorý by mohol preukazovať „nediskriminačnosť“ tejto situácie, domnievame sa, je argument neumožňujúci prezumovať, že by v uvedenej situácii nemohol mať kratšiu výpovednú dobu aj ten zamestnanec, ktorý je vekovo starší, a to vtedy, ak by bol u zamestnávateľa zamestnaný kratší čas ako mladší zamestnanec. Téza o tom, že „výhodnejšiu“ (dlhšiu) výpovednú dobu bude mať vždy ten zamestnanec, ktorý je vekovo starší, je týmto vyvrátená a právna úprava takéhoto znenia legítimná, t. j. v súlade s antidiskriminačnou legislatívou.

Dĺžka výpovednej doby je vo väčšine legislatív rôznych krajín sveta určovaná dĺžkou trvania pracovného pomeru zamestnanca. Otázne však je, či by dĺžka výpovednej doby mohla byť determinovaná aj niektorými inými faktormi (alebo ich vzájomnou kombináciou) ako len dĺžkou výpovednej doby. Uplatňovanie zásady „čím dlhšia doba trvania pracovného pomeru, tým dlhšia výpovedná doba“ má v sebe síce obsiahnutý spravodlivý princíp, aktuálne legislatívne trendy však tlačia na zjednodušenie a zrýchlenie skončenia pracovného pomeru.

Riešením by mohlo byť prepojenie výpovednej doby na jednotlivé výpovedné dôvody, ktoré legislatíva tej-ktorej krajiny spája so skončením pracovného pomeru. Táto myšlienka je však pomerne stará a v odbornej literatúre sa objavila už pomerne dávno. Skôr sme toho názoru, že podmienenie dĺžky výpovednej doby konkrétnym výpovedným dôvodom by malo uplatňovať pravidlo o tom, aby výpovedné dôvody objektívnej povahy (napr. dosiahnutie najvyššej prípustnej expozície na pracovisku) mali výpovednú dobu dlhšiu, než sú subjektívne výpovedné dôvody (napr. nadbytočnosť zamestnanca). Objektívny prvok vidíme v tej skutočnosti, že výpovedný dôvod nie je „prenosný“ za žiadnych okolností na iného zamestnanca, zatiaľ čo subjektívny „teoreticky“ áno.

Výpovedná doba by však mohla byť určovaná napr. aj na základe výšky príjmu zamestnanca, tu je pravdepodobne žiaduce, aby ochranná funkcia ustanovila dlhšiu výpovednú dobu pre nižšie zárobkové skupiny obyvateľstva a naopak. To síce do určitej miery obmedzí flexibilitu pracovnoprávných vzťahov, avšak zohľadní spravodlivú skutočnosť, že skončiť pracovný pomer by malo byť o niečo menej jednoduché so zamestnancom, ktorého uplatnenie na trhu práce je komplikovanejšie, a práve to možno u nižších zárobkových skupín obyvateľstva predpokladať.

Rozsah výpovednej doby by mohol byť napr. tiež „pohyblivý“ a odvíjajúci sa od výšky priemerného hrubého mesačného príjmu v Slovenskej republike určenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky. Výpočet by bolo možné realizovať napr. ako podiel priemerného hrubého príjmu v Slovenskej republike a hrubého príjmu konkrétného zamestnanca uvedeného v pracovnej zmluve, výsledok by bol zároveň násobkom dvoch mesiacov, ktorý by bol zákonom považovaný za konštantu. Opäť by sa tu uplatňovalo kompenzačné pravidlo o tom, že výpovednú dobu majú dlhšiu nižšie príjmové skupiny obyvateľstva.

Skúsme modelový príklad s vymyslenými údajmi, ak priemerný hrubý príjem v Slovenskej republike by bol 1000 eur a hrubý príjem zamestnanca, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve 500 eur, tu pre výpočet platí, že  $1000 : 500 = 2 \times 2 =$  výpovedná doba 4 mesiace. Alebo iný príklad s vyšším hrubým zárobkom zamestnanca, napr.  $1000 : 2000 = 0,5 \times 2 =$  výpovedná doba 1 mesiac. Extrémny príklad, kde hrubý príjem zamestnanca je niekoľko tisíc eur, napr.  $1000 : 20000 = 0,05 \times 2 = 0,1$  tzn.  $1/10$  z 2 mesiacov = výpovedná doba 6 dní (za kalendárny mesiac by sa považovalo 30 dní).

Systematika modelu výpovednej doby s ohľadom na schválené znenie novely Zákonníka práce ostala v zásade zachovaná (dĺžka výpovednej doby je podmienená rozsahom doby, ktorú zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere a je pre oboch účastníkom rovnaká), zmenili sa iba jej dĺžky.

Pokiaľ aktuálne (tento článok je tvorený ešte pred nadobudnutím účinnosti novely Zákonníka práce, pozn.) stále platí, že výpovedná doba je najmenej dvojmesačná, resp. najmenej trojmesačná (ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov v pracovnom pomere a výpoveď dáva zamestnávateľ), nová dikcia § 62 Zákonníka práce, ktorá sa stane účinnou od septembra tohto roka, odstráni niektoré zo situácií zakladajúcich určitú nerovnosť postavenia zamestnanca pri skončení pracovného pomeru.

Vytýkaná je najmä skutočnosť, že v prípade, ak dávajú výpoveď dvaja rôzni zamestnanci, pričom jeden z nich odpracoval v pracovnom pomere u zamestnávateľa napr. 5 kalendárnych dní a druhý zamestnanec napr. 25 kalendárnych rokov, ich výpovedná doba bude rovnaká, a to najmenej dvojmesačná (ak zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa 5 dní, nemá dohodnutú napr. skúšobnú dobu, pozn.). Alebo ak výpoveď z pracovného pomeru dáva zamestnávateľ, rozdiel v dĺžke výpovednej doby bude v takejto situácii „iba“ jeden mesiac, zamestnanec, ktorému sa končí pracovný pomer po 5 dňoch, by mal výpovednú dobu najmenej dvojmesačnú, druhý zamestnanec najmenej trojmesačnú (po 25 rokoch), keďže tento nárok mu vznikol „už“ po 5 rokoch trvania pracovného pomeru.

Je to argument, domnievame sa, ktorý má svoje opodstatnenie, keďže prepojiť rozsah výpovednej doby na dĺžku zamestnania, ale bez precízneho zohľadnenia skutočností, že niekto môže v zamestnaní stráviť iba niekoľko dní, zatiaľ čo niekto iný aj niekoľko desiatok rokov, nie je spravodlivé, prípadne, ak sa táto skutočnosť zohľadňuje iba minimálne.

A práve tu musela novela Zákonníka práce dôslednejšie rozlišovať, ako dlhý čas pracovný pomer oboch účastníkov trval, a až následne určiť dĺžku výpovednej doby. Je dôležité, sme toho názoru, aby sa pri takomto legislatívnom riešení zmenila povaha § 62 Zákonníka práce z dispozitívneho na kogentný, tzn. nemalo by viac platiť, že výpovedná doba je „najmenej“ nejaká, ale „presne“ nejaká, pretože pokiaľ pripustíme dohodu účastníkov tak, ako je to aj v súčasnosti, naďalej by sa mohlo stať, že zamestnanec, ktorý odpracoval napr. 5 dní u zamestnávateľa bude mať rovnakú výpovednú dobu ako zamestnanec, ktorý tam pracuje už 25 rokov, a to z dôvodu, že v prípade prvého zamestnanca bol minimálny rozsah zvýšený „dohodou“ (tlakom zamestnávateľa). Kogentnosť spočíva v tom, že presnému rozsahu dĺžky zamestnania priznáme presne určenú výpovednú dobu, napr. zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa v pracovnom pomere viac ako 10 rokov, ale menej ako 15 rokov, má v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa výpovednú dobu trojmesačnú (kogentnosť, pozn.), a nie najmenej trojmesačnú (dispozitívnosť, pozn.).

Zákonodarca mohol zvoliť aj kombináciu viacerých faktorov na výpočet rozsahu výpovednej doby, dĺžka trvania pracovnoprávneho vzťahu účastníkov totiž nemusí byť jediná a rozhodujúca skutočnosť. Nie je vylúčené, aby dĺžka výpovednej doby bola podmienená aj konkrétnym výpovedným dôvodom, prípadne tak dĺžkou zamestnania, ako aj dôvodom, ktorý vedie ku skončeniu pracovného pomeru. Keďže zamestnanec môže skončiť pracovný pomer výpoveďou z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, skúmanie výpovedného dôvodu je týmto irelevantné. Pokiaľ ide o výpovedné dôvody zamestnávateľa (§ 63), tu je možné posudzovať jednak výpovedné dôvody „spočívajúce“ v osobe zamestnávateľa (napr. jeho zrušenie), ale aj zamestnanca (napr. opakované a menej závažné porušenie pracovnej disciplíny). Dĺžka výpovednej doby by tu mohla byť členená mierne „v prospech“ zamestnanca, t. j. výpovedná doba v prípade výpovedných dôvodov na jeho strane by mohla byť o niečo kratšia.

## **Záver**

Zákon č. 257/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa znenie Zákonníka práce, možno zaradiť k najvýraznejším zásahom do pracovnej legislatívy uskutočnených v posledných rokoch. Schválené legislatívne zmeny pritom technicky neupravujú „iba“ samotnú obsahovú náplň Zákonníka práce, ale predstavujú zásah do hodnotových princípov pracovnej legislatívy, ktoré možno bližšie identifikovať napr. v základných funkciách pracovného práva, či už

ide o funkciu ochrannú, alebo kompenzačnú. Odklon Zákonníka práce mierne „doprava“, teda smerom k liberálnejšej právnej úprave, je nespochybniteľný, základným argumentom, o ktorý sa toto rozhodnutie zákonodarcu opiera, je zvýšenie flexibility pracovnoprávných vzťahov, a to žiaľ, i na úkor kolízie s viacerými ústavnými princípmi, na ktoré by pracovná legislatíva mala bezprostredne reflektovať.

Viac ako dvadsať noviel Zákonníka práce v posledných desiatich rokoch, v niektorých z týchto rokov sa znenie kódexu menilo dokonca až štyrikrát, opakované odstraňovanie niektorých právnych inštitútov a ich opätovné uplatňovanie v pracovnej legislatíve, neodôvodnené a analyticky nepodložené zmeny pri kľúčových pracovnoprávných inštitútoch, ku ktorým možno zaradiť aj skúšobnú dobu a výpovednú dobu, všetky tieto skutočnosti nepreukazujú koncepčnú prácu zákonodarcu, naopak, spôsobujú nestabilitu právnej úpravy v podnikateľskom prostredí výkonu závislej práce, ktoré je základným motorom ekonomiky v krajine.

Všetky nové poznatky, ktoré sme spracovaným článkom získali, odôvodňujeme v jeho príslušných častiach, metódu analýzy sme sa snažili uplatňovať ťažiskovo, neabstraktne a vecne, úvahy *de lege ferenda* a *de lege lata*, teda tie, ktoré hovoria o zmenách právnej úpravy alebo jej možnom znení smerom *pro futuro*, sme adresovali priamo k meritu veci. Uvedomujeme si však, že správnosť záverov, ktoré z článku možno vyvodzovať, bude dôsledne verifikovaná až zo strany aplikačnej praxe.

Prínos pre právnu teóriu, ale aj pre zákonodarcu, môžu predstavovať najmä viaceré návrhy na zmenu znenia Zákonníka práce, pokiaľ ide o právnu úpravu obsiahnutú v ustanoveniach § 45 a 62, ako aj v niektorých súvisiacich právnych predpisoch.

### Literatúra

LUBY, Š. *Základy všeobecného súkromného práva*. Bratislava : Heuréka 2002. 287 s. ISBN 80-89122-00-0.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

**Key words:** probationary period, notice period, Labour code, employment, employee, employer.

### Summary

The probationary period and period of notice belong to the „classic“ legal institutes of the labour legislation in the Slovak republic. With effect from 1st September this year, the Labour code was amended on the basis of the law no. 257/2011 Coll., which brought various important and large-scale normative changes, that significantly affect the character of the labour legislation in the Slovak republic, including the paragraph 45 (Probationary period) and 62 (Period of notice) of the Labour code.

In the processed article the author focused on the interpretation of the relevant issues, which are particularly concerned in the paragraphs stated above, not only in terms of the approved amendment of the Labour code, but also with regard to the possibility of further improvement of national law. The parts of the paper are several *de lege lata* and *de lege ferenda* considerations, which are linked to the chosen subject of research, as well as some other analytical observations, which respond primarily to the needs of practice.

The contribution to jurisprudence, but also for the legislature, may represent several proposals with special regard to the wording of the paragraphs 45, respectively 62 of the La-

bour Code, on the other side we realize, that the accuracy of the conclusions contained in the article, will be verified by practical application thereafter.

*JUDr. Michal Kuril, PhD.  
Univerzita Komenského v Bratislave  
Právnická fakulta  
Katedra pracovného práva a práva  
sociálneho zabezpečenia  
e-mail: michal.kuril@flaw.uniba.sk*

Recenzent: doc. JUDr. Ján Matlák, CSc.