

Výpovedné doby a výška odstupného

Legislatívna platnosť: marec 2017

Spracovala: Ing. Martina Lapšová, HOUR, spol. s r. o.

Trvanie výpovednej doby určuje § 62 a výšku odstupného § 76 Zákonníka práce.

Zamestnanec má nárok na **výpovednú dobu** a **odstupné**, ak s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer:

- výpoveďou z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti
- výpoveďou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca
- výpoveďou z dôvodu straty spôsobilosti zamestnanca vykonávať prácu na základe lekárskeho posudku

v rozsahu:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 1 rok	1 mesiac	-
najmenej 1 rok a menej ako 2 roky	2 mesiace	-
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2 mesiace	najmenej 1 priem. mes. zárobok
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	3 mesiace	najmenej 2 priem. mes. zárobky
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	3 mesiace	najmenej 3 priem. mes. zárobky
najmenej 20 rokov	3 mesiace	najmenej 4 priem. mes. zárobky

Zamestnanec má nárok len na **odstupné**, ak s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer:

- dohodou z dôvodu zrušenia alebo premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti
- dohodou z dôvodu nadbytočnosti zamestnanca
- dohodou z dôvodu straty spôsobilosti zamestnanca vykonávať prácu na základe lekárskeho posudku

v rozsahu:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 2 roky	-	najmenej 1 priem. mes. zárobok
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	-	najmenej 2 priem. mes. zárobky
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	-	najmenej 3 priem. mes. zárobky
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	-	najmenej 4 priem. mes. zárobky
najmenej 20 rokov	-	najmenej 5 priem. mes. zárobkov

Ak bol pracovný pomer ukončený výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí mu odstupné vo výške najmenej **10-násobku** priem. mes. zárobku. To neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia...alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť (§ 76 ods. 3 Zákonníka práce).

Zamestnanec má nárok len na **výpovednú dobu**, ak s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer:

- výpoveďou z iných dôvodov

v rozsahu:

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
menej ako 1 rok	1 mesiac	-
najmenej 1 rok a menej ako 2 roky	2 mesiace	-
najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov	2 mesiace	-
najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov	2 mesiace	-
najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov	2 mesiace	-
najmenej 20 rokov	2 mesiace	-

Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu zamestnancovi nárok na odstupné nevzniká (§ 76 neuvádza v tomto prípade nárok) . Ak pracovný pomer trval najmenej 1 rok, výpovedná doba je najmenej 2 mesiace (§ 62 ods.6).

Výpočet odstupného:

$(21,74 \times \text{priemerná dĺžka zmeny} \times \text{priemer na dovolenku}) \times \text{násobok priem. mes. mzdy}$

Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru opäť nastúpi k tomu istému zamestnávateľovi ešte pred uplynutím doby pre nárok na odstupné, je povinný pomernú časť odstupného vrátiť (§ 76 ods. 4). Odstupné sa vypláca po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak nie je dohodnuté inak (§ 76 ods. 6).