



TÉMA: Mýtus odmietnutia výpovede – ako to naozaj je?

Otázka:

Dobrý deň,

dostal som výpoveď od zamestnávateľa ale odmietol som ju prevziať – znemožnil som tak ukončenie pracovného pomeru?

Odpoveď:

Výpoveď v zmysle Zákonníka práce je tzv. jednostranný úkon. T.j. adresuje ju buď zamestnanec zamestnávateľovi (aj bez dôvodu) alebo zamestnávateľ zamestnancovi (len na základe zákonom predpokladaných dôvodov v § 63 ZP). Súhlas adresáta sa pri výpovedi bohužiaľ nevyžaduje.

Inak je to v prípade inštitútu dohody. Tá je dvojstranná a vyžaduje sa súhlas oboch strán. Dohoda sa pri ukončení pracovného pomeru najčastejšie využíva v situácii, keď je zamestnávateľ ochotný zamestnancovi na odchode vyplatiť viac peňazí a zamestnanec na druhej strane je ochotný týmto krokom upustiť od zotrvania počas výpovednej doby. Ak však strany nesúhlasia, dohoda nemôže nastať.

Prečo vznikajú nejasnosti ohľadom výpovede?

Celá záležitosť sa predovšetkým týka okamihu začiatku plynutia výpovednej doby. Vieme, že bežne výpovedná doba začína plynúť 1. dňom nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci v ktorom okamih výpovede nastal. Pri vhodnom či nevhodnom načasovaní sa tak v niektorých prípadoch môže výpovedná lehota mechanicky predĺžiť až o mesiac. To môže byť pre zamestnanca výhodné ale aj nevýhodné.

V prvom rade sa uplatňuje princíp uprednostnenia osobnej formy doručenia výpovede. T.j. ak má zamestnávateľ možnosť zamestnancovi výpoveď dať osobne, mal by túto možnosť uprednostniť pred poštou. Zamestnanec môže samozrejme na danom mieste prehlásiť, že výpoveď neprijíma. Tým však nevyjadruje, že výpoveď sa stáva neplatnou, nastáva len skutočnosť, že tento moment nie je možné považovať za doručenie výpovede. V judikatúre sa však nachádzajú prípady, že ak si zamestnávateľ na takéto oznámenie zobral napríklad dvoch svedkov a zamestnanec odmietol prevziať výpoveď, aj tak súd uznal tento moment za okamih doručenia výpovede.



V bežnej situácii však zamestnávateľ v tejto situácii na svedkov nemyslí. Doručenie výpovede prebieha teda následne poštou. Podotýkame, že poštou môže zamestnávateľ zaslať výpoveď aj bez predchádzajúceho osobného doručovania. Preskočenie osobného doručovania nezakladá neplatnosť výpovede.

Zamestnávateľ by Vám mal takúto výpoveď zaslať na vašu adresu, doporučené **a do vlastných rúk**. Ak by ste túto zásielku odmietli prijať, uplatní sa fikcia doručenia a okamih doručenia výpovede nastáva v momente vrátenia zásielky ako nedoručenej.

Či už taký postup je pre vás výhodný, musíte zvážiť vy. Na výpovedi to však nič nemení.

Spracoval:

Mgr. Matúš Jarolín

Právnik OZ DLV